

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL - HIDALGO  
UNIDAD UPN 131  
SEDE REGIONAL HUEJUTLA**

***INTEGRACIÓN LABORAL DE ARELI:  
UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD AUDITIVA***

**MARÍA LUISA FLORES HERNÁNDEZ.  
HEIDI DE LA CRUZ GONZÁLEZ.**

**HUEJUTLA DE REYES, HIDLGO.**

**JUNIO 2010.**

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL - HIDALGO  
UNIDAD UPN 131**

**SEDE REGIONAL HUEJUTLA**

***INTEGRACIÓN LABORAL DE ARELI:  
UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD AUDITIVA***

**MARÍA LUISA FLORES HERNÁNDEZ.  
HEIDI DE LA CRUZ GONZÁLEZ.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN  
INTEVENCIÓN EDUCATIVA**





# **AGRADECIMIENTOS**

## **MARÍA LUISA**

### **A DIOS**

Agradezco a Dios nuestro señor por la oportunidad que he tenido de aprender, mejorar y de crecer junto a personas tan especiales para mí.

### **A MI FAMILIA**

Doy gracias a Dios por haberme dado unos padres maravillosos Julia Hernández Pérez y Alfredo Flores Vicente que aunque no están conmigo se que desean lo mejor para mi. De igual forma quiero agradecer a mis hermanos por enseñarme que la perseverancia y el esfuerzo son el camino para lograr objetivos.

### **A MIS TÍOS**

A mis tíos por acompañarme en todos los momentos importantes Matilde Flores Vicente y Antonio Martínez Ricaño porque con su apoyo logré concluir mis estudios y siempre les estaré eternamente agradecido.

### **A RENÉ**

Quiero agradecer muy especialmente a René Domínguez, que durante bastante tiempo tuvo la paciencia suficiente para apoyarme profundamente, para darme su comprensión, su cariño y su amor. Gracias por hacer de esos momentos un verdadero vivir.

## **AMIGA**

A Heidi, mi compañera de tesis, con la que compartí momentos de angustia, coraje, paciencia y sobre todo, amistad y trabajo.

## **ASESORA**

Agradecimiento especial para mi Profesora y Guía Martha Elvira Ángeles Molina por su amistad, paciencia y su constante apoyo durante el desarrollo de esta tesis.

## **ARELI Y FAMILIA**

Quiero agradecer a las personas que me ayudaron durante el desarrollo y culminación de esta tesis a la familia Bautista Carranza por su valiosa información y un agradecimiento muy especial a Areli Bautista Carranza porque sin ella la investigación no se hubiera logrado.

## **HEIDI**

### **A MIS PADRES**

Sabiendo que jamás existirá una forma de agradecer en esta vida de lucha y superación constante, les expreso que por su amor, confianza, guía y apoyo he logrado terminar mis estudios profesionales que constituyen el legado más grande que pudiera recibir y por lo cual les viviré eternamente agradecida.

### **A MIS ABUELITOS**

Siempre serán dignos de mi respeto y admiración por luchar siempre por su familia, por haberme brindado confianza, cariño, amor y valores, porque gracias a ellos y su ejemplo he llegado a una de las metas en mi vida.

### **MARTHA ELVIRA**

Gracias por su predisposición permanente e incondicional en aclarar mis dudas y por sus substanciales sugerencias durante la redacción de la Tesis, por su amistad.

### **A MIS HERMANOS**

Como una muestra de mi cariño y eterno agradecimiento, por todo el amor, estímulos, apoyo moral brindado y porque siempre creyeron en mi, he llegado a realizar uno de los anhelos más grandes de la vida.

### **MARIA LUISA**

Gracias por su comprensión y ayuda en los momentos difíciles de mi vida, por ser una persona que reconoce sus errores y hace que las demás personas reconozcan los suyos.

# ÍNDICE

PORTADA .....	I
DICTAMEN .....	III
AGRADECIMIENTOS .....	V
ÍNDICE .....	VIII
INTRODUCCIÓN .....	1

## CAPITULO I

### **LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA TAMBIÉN FORMAN PARTE DE LA SOCIEDAD**

1.1.	DEFINICIÓN DEL PROBLEMA .....	5
1.2.	DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA .....	6
1.3.	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....	8
1.4.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	8
1.5.	JUSTIFICACIÓN .....	8
1.6.	OBJETIVOS .....	11
1.7.	<b>CONTEXTUALIZACIÓN</b>	
1.7.1	HUEJUTLA .....	12
1.7.2	PINTOR .....	16

## CAPITULO II

### **LA TEORÍA UNA REALIDAD ESCRITA**

2.1.	<b>ANTECEDENTES</b> .....	27
2.2.	DISCAPACIDAD AUDITIVA .....	38
2.3.	INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	46
2.4.	<b>LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> .....	55

2.5.	<b>LEY PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ESTADO DE HIDALGO .....</b>	<b>56</b>
------	--	-----------

### **CAPITULO III**

#### **ARELI UN CASO ESPECIAL**

3.1.	DESARROLLO SOCIO- AFECTIVO .....	59
3.2.	ANTECEDENTES DE LA FAMILIA .....	60
3.3.	HISTORIA CLÍNICA .....	62
3.4.	DATOS ESCOLARES .....	63
3.5.	HISTORIA LABORAL .....	64
3.6.	DETECCIÓN DE LAS HABILIDADES .....	65
3.7.	POSIBLES ÁREAS DE INSERCIÓN LABORAL .....	65

### **CAPITULO IV**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

4.1.	TIPO DE ESTUDIO .....	68
4.2.	SUJETOS .....	68
4.3.	ESCENARIO .....	69
4.4.	HERRAMIENTAS UTILIZADAS .....	69
4.5.	PROCEDIMIENTO REALIZADO .....	71

### **CAPITULO V**

#### **ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS**

5.1.	<b>TRIANGULACIÓN DE DATOS .....</b>	<b>78</b>
------	-------------------------------------	-----------

5.2.	<b>INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>103</b>
	CONCLUSIONES .....	108
	SUGERENCIAS .....	112
	GLOSARIO .....	113
	BIBLIOGRAFÍA .....	115
	ANEXOS .....	118

## INTRODUCCIÓN

En la ciudad de Huejutla se busca que las personas con discapacidad logren incorporarse al ámbito laboral y desempeñen el trabajo que más les agrade, por tal motivo se realizó una investigación sobre Integración Laboral de Areli: una persona con discapacidad auditiva.

Para seguir el ejemplo de algunos programas nacionales e internacionales que promueven la integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral, se eligió a Areli Bautista Carranza de 26 años de edad para integrarla en un empleo productivo.

La estructura del presente documento contiene en primer término “Las personas con discapacidad auditiva también forman parte de la sociedad”, donde se plasman algunos aspectos para definir el problema enfatizando la importancia de integrar a las personas con discapacidad, debido a que en la actualidad las personas con discapacidad se están abriendo camino en el ámbito laboral, incorporadas al trabajo, ocupando puestos de empleados, jefes de determinada área, incluso algunos han creado su propio negocio y desempeñan el puesto de jefe, al mismo tiempo hace se hace un pequeño relato de cómo se localizó el caso de estudio, así como la pertinencia y factibilidad de realizar la investigación.

Posteriormente se justifica el problema en el cual se presentan las razones que motivaron a realizar esta investigación, los objetivos generales y específicos que se pretenden cumplir.

Enseguida se menciona la contextualización donde se relata un poco de la historia de Huejutla “lugar donde abundan los sauces” desde sus inicios y de cómo fue defendida de sus invasores así como de los usos y costumbres que aún conservan, su clima tan cálido y de la riqueza que ésta posee, y no podemos dejar

de mencionar la localidad de El Pintor, Veracruz, relatando un poco de la forma en la que esta localidad llegó a formarse, es una localidad que se encuentra en vías de desarrollo y que presenta cierta dificultad para abastecer a sus habitantes de empleos y servicios que son indispensables y damos importancia a esta localidad porque en esta se realizó el estudio de caso.

En cuanto a “La teoría una realidad escrita” se abordan los antecedentes se han realizado otros países acerca de la integración laboral de personas con discapacidad, dentro de este punto se narran las experiencias de jefes, trabajadores y de las investigadoras como estudiantes.

Este capítulo muestra un esquema de fundamentos que contempla el aspecto psicológico, clínico y sociológico y cómo se lleva a cabo la integración laboral de personas con discapacidad auditiva, se hace mención de algunas organizaciones que apoyan a las personas con capacidades diferentes a encontrar y permanecer en un empleo y se plasman las leyes que amparan a estas personas para una plena integración en la sociedad.

“Areli un caso especial” se describe de manera muy precisa los datos de la señorita Areli Bautista esta joven que a pesar de tener discapacidad auditiva desde su nacimiento no ha sido tratada por su familia como una niña especial, siempre le dieron los mismos derechos y obligaciones que sus hermanos esto ha favorecido para que ella sea una joven independiente, logrando relacionarse muy fácil con las personas que la rodean y tratando de llevar una vida normal como de cualquier otra persona, tener un empleo normalizado, donde ejerza los mismos derechos y obligaciones. Además se describen los datos generales de Areli, tales como desarrollo afectivo, antecedentes familiares, historia clínica, historia laboral, detección de habilidades, y las posibles áreas de inserción laboral.

En la metodología de la investigación podrán encontrar los pasos que se siguieron para culminar la investigación, los sujetos involucrados, familiares, vecinos

y maestros. Encontrando también las herramientas utilizadas en el desarrollo de la investigación donde la observación participante y las entrevistas dieron resultados muy favorables.

Al mismo se dan a conocer los obstáculos que obtuvo Areli y nosotras durante el proceso de inserción laboral y de cómo Areli lucha por lo que quiere dándonos un claro ejemplo de lucha y perseverancia, actualmente cuenta con su propia estética, ejerciendo su derecho al trabajo y realizando lo que le gusta.

En cuanto al “Análisis de datos y resultados” se plantean indicadores que permiten comparar la información obtenida en las entrevistas, observaciones y visitas domiciliarias, mediante la triangulación de datos, a través de este análisis se obtiene una interpretación que verifica la investigación.

Finalmente, se muestra la conclusión a la que se llegó con esta investigación. Así mismo se rescatan los autores consultados en el proceso de la investigación, expuestos en la bibliografía y seguido de los anexos (entrevistas, observaciones).

# *CAPÍTULO I*

## *LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA TAMBIÉN FORMAN PARTE DE LA SOCIEDAD*

# **1. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA TAMBIÉN FORMAN PARTE DE LA SOCIEDAD**

## **1.1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

En la actualidad, toda persona requiere de un trabajo digno y decoroso, pero sabemos que no todas las personas tienen las mismas posibilidades de adquirir y permanecer en un empleo, sobre todo aquellas personas que presentan algún tipo de discapacidad.

Desde nuestra perspectiva, la inserción laboral es una manera de incluir a las personas con discapacidad al ámbito laboral en las empresas para que puedan desenvolverse y desarrollar sus habilidades y así lograr su independencia. Para poder integrar a una persona con discapacidad al ámbito laboral, es necesario evaluar sus intereses, disposición para trabajar, habilidades, capacidades, limitaciones y las oportunidades de trabajo local.

El objetivo principal de la integración es el empleo normalizado en empresas competitivas y en igualdad de condiciones que el resto de las personas, abriendo el mercado de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

Al integrar a las personas con discapacidad al ámbito laboral, se aumenta las oportunidades de interacción en ambientes de trabajo propiciando que las tareas que desarrolle no le mantengan aislado, dándole la oportunidad de establecer contacto con otros compañeros y clientes. Para los empleados con discapacidad auditiva, la jornada laboral puede hacerse muy larga y agotadora. Las conversaciones con los compañeros y la concentración que se requiere para comunicarse durante todo un día demandan mucha energía, que potencialmente afecta tanto el estado de ánimo como la eficacia en el trabajo.

Es importante considerar que cada sentido humano contribuye de diferente forma poniéndonos en contacto con el mundo que nos rodea, pero todos ellos se complementan. Por medio de la vista y la audición captamos información que se encuentra a cierta distancia, mientras que por el tacto, el gusto y el olfato percibimos información más cercana.

Las personas con discapacidad que han logrado integrarse al trabajo se apoyan en leyes que el gobierno ha decretado para ellos, con la finalidad de hacer valer sus derechos de la misma forma que lo hacen las demás personas sin discapacidad.

En la cultura de la sociedad actual, aún no se ha logrado comprender la importancia que tiene para las personas con discapacidad auditiva integrarse a la sociedad y su incorporación en un empleo digno. La mayoría de la sociedad sigue con la idea de que estas personas no son capaces de valerse por si mismos, pues creen que siempre dependerán de otra persona para desenvolverse socialmente.

La integración de personas con discapacidad auditiva al ámbito laboral es importante porque a través de esto las personas logran un desarrollo profesional, social, emocional y económico y con ello adquieren una vida independiente. El caso que se estudia es un claro ejemplo de que la integración laboral, aún con las limitaciones propias de la situación actual, sí puede llevarse a efecto con un alto grado de éxito.

## **1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

La investigación “Integración laboral de Areli: una persona con discapacidad auditiva” comenzó en el año de 2005. Areli es originaria de El Pintor, Veracruz, pero por ser una localidad en vías de desarrollo y que además carece de fuentes de empleo, se optó por realizar el estudio en empresas y comercios de la ciudad de

Huejutla, por ser la ciudad más cercana y donde existen fuentes de empleo que satisfacen las necesidades e intereses de Areli.

El tema a investigar fue detectado en las instalaciones del DIF municipal de la ciudad de Huejutla de Reyes Hidalgo, dentro de un programa destinado a defender los derechos de las personas con capacidades diferentes. Se ha visto que la población más necesitada recurre a esta institución para ser beneficiada por algunos de los proyectos que ahí se maneja.

El problema que más sobresale en esta institución es la discapacidad auditiva, por tal motivo el estudio se enfoca en esta problemática, teniendo en cuenta que la mayor parte de esta población se encuentra en edad de adquirir un empleo y desarrollarse profesionalmente. Lamentablemente no todas las personas que presentan esta discapacidad se acercan a la institución, quizá por temor a ser rechazados por la misma sociedad, este miedo ha ocasionado que no busquen un empleo porque ante la sociedad ellos no son capaces de realizar un trabajo como cualquier persona, a pesar de que en México ya se cuenta con leyes que los amparan, la sociedad aún se resiste a aceptar que tienen los mismos derechos que una persona “normal”, que pueden tener un trabajo digno en el que pongan en práctica todos los conocimientos que poseen.

El interés al realizar esta investigación es que las personas adquieran un empleo que satisfaga sus necesidades primordiales para que no se sientan excluidos por la sociedad, por lo que la investigación estará inserta primordialmente en el área sociológica y laboral, retomando para su estudio datos extraídos del área médica.

### **1.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

Para llevar a cabo el estudio de caso surgieron varias interrogantes, que son las siguientes:

1. ¿En qué consiste la integración laboral de personas con discapacidad auditiva y cuál es su importancia?
2. ¿Qué grado de aceptación brinda la sociedad a las personas con discapacidad auditiva que se han integrado al ámbito laboral?
3. ¿Qué obstáculos enfrentan las personas con discapacidad auditiva al incorporarse al ámbito laboral?
4. ¿Cuál es el proceso que debe enfrentarse para integrar laboralmente a una persona con discapacidad auditiva?

### **1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Con base en las interrogantes ya planteadas surgió el siguiente problema:

¿En qué consiste el proceso para lograr la integración laboral de Areli, una joven con discapacidad auditiva en la región Huasteca, concretamente en Huejutla, Hidalgo Y El Pintor, Veracruz, así como los obstáculos que enfrenta para lograr su aceptación dentro de la sociedad?

### **1.5. JUSTIFICACIÓN**

Durante el sexenio de 2000 – 2006 se dio mayor importancia a las personas con capacidades diferentes, propiciando mejores condiciones de vida que les ayudará a integrarse a la sociedad, incluso se han decretado leyes que amparan a las personas con discapacidad y programas que promueven la integración laboral

que brindan equidad e igualdad de oportunidades; sin embargo, aun existiendo estas leyes la situación laboral de las personas con discapacidad auditiva es crítica porque la sociedad difícilmente se adapta a los cambios.

La sociedad no emplea a personas con discapacidad porque hay un desconocimiento de sus capacidades laborales. Cuando una persona con discapacidad auditiva solicita un empleo se encuentra con muchos obstáculos como maltrato físico, psicológico, discriminación y dificultades para comunicarse, entre otras.

La sociedad tiene la responsabilidad de proyectar un entorno de oportunidades de crecimiento, en donde cada uno tiene los mismos derechos y responsabilidades por su dignidad de ser humano. Los problemas sociales y la exclusión laboral en particular son una responsabilidad común de toda la sociedad en la que las entidades públicas, las empresas y las organizaciones sociales no lucrativas tienen un papel complementario.

Uno de los ejes prioritarios en la construcción de una sociedad más inclusiva en las formas de convivencia más solidarias y democráticas está en la integración laboral de las personas con alguna discapacidad. Las personas con discapacidad necesitan disfrutar de la vida en igualdad de oportunidades, tanto en derechos como en obligaciones.

La inserción al mundo laboral es, desde nuestro punto de vista, la más integradora, ya que ofrece una vía de acceso al empleo en condiciones normalizadas para un gran número de personas con discapacidad.

Se cree que con el incremento de las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad auditiva se difunde la capacidad y competencia de estos trabajadores, multiplicando sus posibilidades de desarrollo personal y social.

Esta investigación sobre integración de personas con discapacidad auditiva al campo laboral surge de la necesidad de propiciar una cultura integradora hacia estas personas para que dejen de ser marginadas, de esta manera se estará contribuyendo a que los empresarios vean de forma diferente sus capacidades, al mismo tiempo se espera que la sociedad reconozca las aptitudes que cada una de las personas posee, sin importar su condición física y psicológica.

El aumento de negocios con presencia de personas con discapacidad, incrementa que los empresarios y la sociedad en general asuman que efectivamente las personas con discapacidad pueden desempeñar los mismos empleos que las personas sin discapacidad.

Representa una oportunidad para las empresas mostrarse como solidarias, colaboradoras y preocupadas por las problemáticas sociales, al dar la oportunidad a algunas personas de poder trabajar por primera vez en su vida.

De la misma manera es importante realizar esta investigación, ya que a través de estudios hechos (autoras de la investigación) se logró percibir que gran parte de las empresas muestran poco interés por contratar a personas con discapacidad auditiva, al mismo tiempo se ve la necesidad de integrarlos al campo laboral para hacer valer sus derechos como toda persona, así como también puedan satisfacer sus necesidades básicas y logren desarrollar sus destrezas y habilidades.

Otra de las razones por las cuales se realiza esta investigación, es para cubrir un requisito indispensable para obtener el grado de titulación.

Sin duda alguna servirá de referente a las futuras generaciones de la Licenciatura en Intervención Educativa que se interesen por la integración laboral de personas con discapacidad auditiva y se motiven para la titulación.

## **1.6. OBJETIVOS**

### **1.6.1. Objetivo General**

Analizar la importancia que tiene para las personas con discapacidad auditiva adquirir un empleo para su plena satisfacción personal, así como reconocer el proceso que se sigue para lograr una integración al campo laboral.

### **1.6.2. Objetivos específicos.**

- Lograr que Areli una joven con discapacidad auditiva se incorpore al campo laboral, con las mismas oportunidades y derechos que una persona sin discapacidad, respetando sus limitaciones y haciendo las adaptaciones necesarias para un mejor desempeño.
  
- Identificar empresas o instituciones que se interesen en contratar a personas con discapacidad auditiva brindando mejores condiciones de vida
  
- Revisar programas que apoyen la integración laboral y conocer las leyes que los amparan.
  
- Recabar información teórica sobre integración laboral en personas con discapacidad auditiva e información empírica a través de entrevistas.
  
- Dar a conocer un estudio de caso sobre los obstáculos y retos que se presentan al realizar la integración laboral de una persona con discapacidad auditiva.

## **2. CONTEXTUALIZACIÓN**

### **2.1. HUEJUTLA**

El estado de Hidalgo cuenta con 82 municipios, de los cuales destaca el de Huejutla, que se encuentra elevada al norte del Estado, en la región denominada huasteca; colindando la ciudad de Huejutla con el Estado de Veracruz y el Distrito con los Estados de San Luis Potosí.

Etimológicamente el Municipio de Huejutla de Reyes deriva su nombre de las raíces nahuas, huexotl, "sauz" y tlan, "lugar", que significa "lugar donde abundan los sauces". En este distrito predomina la raza indígena, la cual, aunque muy superficialmente, conservan algunas de sus costumbres. Huejutla es uno de los primeros pueblos fundados en la región, donde vivían gran cantidad de indios. Uno de los primeros españoles que exploró la región fue Don Francisco de Garay. También se cuenta que Hernán Cortés pasó por estos lugares en 1552.

La antigüedad de Huejutla se comprueba con su histórico y viejo convento que data de hace cuatro siglos, se afirma que esta iglesia se construyó en los siglo XVI y se debe al fraile Juan Estacio de la orden agustina. Esta mole de piedra ha servido como baluarte contra los invasores tanto en la intervención francesa como en la revolución mexicana.

Esta población fue fundada por los huastecos en el año 600 d.c., está ubicada dentro de las calles que actualmente se llaman: Generales Azuára, Morelos e Hidalgo y gran parte del cerro del papalote (actualmente colonia Adolfo López Mateos), según algunos investigadores. La fundación de la ciudad de Huejutla ocurrió en el año 1541, año en que los españoles llegaron a este lugar con el afán de conquista.

Al crearse el Estado de México, el 4 de octubre de 1824, Huejutla pasó a pertenecer al mismo, y hasta 1869 fue incorporado al naciente estado de Hidalgo.

Huejutla de Reyes lleva su nombre en memoria del humilde Huejutlense Antonio Reyes Cabrera héroe local apodado "El Tordo", quien a la cabeza de un grupo de campesinos armados, atacó el destacamento de invasores franceses que había en el pueblo y los derrotó el 21 de mayo de 1866; acción en que perdió la vida defendiendo su tierra natal y supo dar ejemplo de valor y heroísmo.

## **Localización**

El Municipio de Huejutla de Reyes, se localiza al norte del estado y geográficamente entre los paralelos 21°08´ de latitud norte y 98°25´ de longitud oeste, a una altitud de 140 metros sobre el nivel del mar.

Colinda al norte con el Estado de Veracruz; al sur con los municipios de Atlapexco y Huazalingo; al este con Jaltocán, Tlanchinol y Orizatlán; y al oeste con Huautla. Sus principales comunidades del municipio son: Ixcatlán, Cuachuilco, Santa Catarina, Santa Cruz, Tehuetlán, Macuxtepetla y los Otates.

## **Extensión**

El municipio cuenta con una extensión territorial de 377.8 kilómetros cuadrados, lo cual significa el 1.80 % de la superficie del estado.

## **Orografía**

El municipio tiene una superficie semiplana, cuenta con una parte de Sierra Oriental, además contiene un valle y varias mesetas.

## **Hidrografía**

Al municipio lo cruzan los ríos el Chinguiñoso, el cual se une a los de Tecoloco, Candelaria y Santa Cruz, mismos que abastecen de agua al municipio.

## **Clima**

El municipio registra un clima cálido-húmedo debido a la altitud en que se encuentra que es de 172 metros sobre el nivel del mar, y una temperatura media anual de 31.1°C. La precipitación pluvial es de 1,500 milímetros por año.

## **Perfil sociodemográfico**

### **Grupos étnicos**

Al año 2000, de acuerdo con el XII Censo General de Población y Vivienda del INEGI, el porcentaje de población de 5 años y más que habla lengua indígena es del 66.7 %, con respecto a la población total, las lenguas que más se practican son: náhuatl, otomí y huasteco.

### **Evolución demográfica**

El municipio de Huejutla de Reyes tiene una población de 108,239 habitantes, de los cuales 53,423 son hombres y 54,816 son mujeres.

### **Religión**

Al año 2000, de acuerdo con el XII Censo General de Población y Vivienda del INEGI, el porcentaje de población de 5 años y más que practica la religión católica es del 94%, y el 6% practica otras.

## **Educación**

Huejutla de Reyes cuenta con gran número de instituciones educativas, según datos estadísticos del INEGI, del año 2000; el municipio cubre los siguientes niveles: 169 planteles de educación preescolar, 187 de educación primaria, 33 de educación secundaria, 2 instituciones de profesional medio, y 8 instituciones de bachillerato; en lo que respecta al nivel superior: el Instituto de Ciencias y Estudios Superiores de Huejutla y el Instituto Tecnológico Agropecuario N°.6 de Huejutla.

La población escolar es de 38,489 alumnos inscritos en todos los niveles escolares.

## **Salud**

En lo referente al sector salud existen 6 Centros de Salud, 9 del IMSS y 1 Hospital del ISSSTE, así mismo con 2 consultorios de la Cruz Roja en la cabecera municipal. En las comunidades de la región se tiene 102 casas de salud, las cuales prestan auxilio en este rubro. Además consultorios y hospitales rurales a cargo de los institutos.

Dentro del municipio esta infraestructura resulta suficiente pero es importante no descartar que en las comunidades es necesaria la inversión de recursos complementarios con el objeto de atender satisfactoriamente las demandas de la población.

## **Vivienda**

En materia de vivienda existen 20,663 viviendas particulares de las cuales se encuentran ocupadas por 107,355 personas, con un promedio de 5.20 ocupantes por vivienda.

La mayoría de las viviendas de la cabecera municipal se encuentran construidas de tabique y concreto, otras son de adobe, madera y barro.

### **Servicios básicos**

Huejutla en general se abastece con agua potable, electrificación, drenaje, alcantarillado, pavimentación, alumbrado público, parques, auditorio, panteones, biblioteca pública y la plaza pública.

### **Vías de comunicación**

El municipio cuenta con carretera federal de 45 kilómetros, carretera estatal de 26.10 kilómetros y camino rural de 97.70 kilómetros.

### **Medios de comunicación**

En Huejutla existen dos centrales camioneras, paradero de autobuses, cuenta con líneas intraurbanas e interurbanas de camiones para pasajeros.

En materia de telecomunicaciones el municipio cuenta con oficinas de red telegráfica de enlace de radio, además de oficinas postales ubicadas dentro de la región.

## **2.2. EL PINTOR**

Huejutla, como se mencionó anteriormente, colinda con el estado de Veracruz, específicamente con la localidad de El Pintor, lugar donde se encuentra el estudio de caso.

La localidad de El Pintor, Veracruz, cuenta aproximadamente con una superficie de terreno de 600 hectáreas.

Anteriormente era una hacienda que perteneció al señor Nicolás Rocha, originario de España. Después del descubrimiento de América los españoles se adueñaron de tierras mexicanas, tal es el caso del señor antes mencionado que se adueño de una gran porción de tierra, además de él otros españoles hicieron lo mismo con las tierras cercanas, conocidas actualmente como Tanczahuela, Teacatl, entre otros.

Se le denomina El Pintor porque Nicolás Rocha pintaba mapas y la gente para ubicar la hacienda hacía referencia a la profesión del señor Nicolás. Años después el señor Nicolás dividió y vendió sus tierras para regresar a su país de origen.

En el año de 1915 el Pintor Veracruz, estaba conformado por 5 casas y en el año de 1960 en esta localidad habitaban 100 individuos, entre ellos niños, jóvenes, adultos y ancianos.

Actualmente habitan un total de 1,340 individuos 445 hombres, 505 mujeres y 390 niños, entre ellos se cuentan 3 niños con discapacidad intelectual, 1 niño con discapacidad motriz, 2 jóvenes con discapacidad auditiva y un adulto con síndrome de Down.

Entre los habitantes existe respeto, solidaridad, igualdad y justicia, generando una buena organización en el desarrollo de diversas actividades para el bienestar de su localidad.

Esta localidad está formada por avenidas y aún no se les asigna el nombre a las calles, algunas de ellas están sin pavimentar y otras son de terracería, la mayor parte de las casas son de material de concreto.

Los servicios con los que cuenta la comunidad son agua potable, electricidad, drenaje, alcantarillado, alumbrado público, teléfono, medios de transporte (combi,

taxi, microbús), un parque que es utilizado en eventos especiales o para las reuniones de los habitantes y un panteón.

En El Pintor, la política es considerada como un acto transitorio que se manifiesta en momentos cercanos a las elecciones de sus presidentes municipales, donde la población se inclina hacia el candidato de su preferencia dándose así la democracia.

Los delegados de esta comunidad se eligen cada tres años por mayoría de votos, con el propósito de mantener el orden y una buena organización.

El 96% de la población profesa la religión católica y un mínimo porcentaje se le adjudica a religiones protestantes. Existe una iglesia que pertenece a la religión católica.

La mayoría de la población tiene como lengua el español y la minoría son personas de la tercera edad que aún conservan su lengua Náhuatl.

La vestimenta en la mayoría de los hombres es pantalón de mezclilla, camisa, playera; en mujeres pantalón de mezclilla, short, falda de mezclilla y blusa, en mujeres de la tercera edad son vestidos, faldas, blusas y en hombres pantalón de vestir, playera y camisa.

Las fiestas tradicionales que prevalecen en El Pintor son el Día de Muertos o Xantolo, gran fiesta donde además de la comida tradicional (tamales, mole, pan de muerto, chocolate, etc.), se festeja con música, copal, cohetes, velas y se adorna un altar con caña y flores de zempoalxochil mejor conocida como “Flor de muerto”.

Otra fiesta es la de la santa patrona “Virgen de Guadalupe”, durante la cual se realizan peregrinaciones y participan la banda de viento y danzantes.

El Año Nuevo y la Navidad son tradiciones que la mayoría de la población festeja. En Navidad la gente acostumbra asistir a misa a las doce de la noche el 24 de diciembre para recibir al Niño Dios. Terminando este acto se retiran a sus casas para brindar y compartir alimentos. En Año Nuevo también se acostumbra ir a misa a media noche para recibir un nuevo año que vendrá con nuevas oportunidades y acciones positivas; al terminar las personas se retiran a sus casas para desearse un próspero año nuevo, se abrazan, lloran, se besan, y tienen la costumbre de comerse 12 uvas que simbolizan los 12 meses del año y por cada una piden un deseo, además realizan actos supersticiosos que les traerán buena suerte.

Los habitantes consideran el comercio como fuente principal de empleo para satisfacer sus necesidades, algunos se dedican a la albañilería, otros son empleados federales, taxistas, profesores, secretarias y ganaderos.

En la comunidad de El Pintor no existen fuentes de empleo para sus habitantes, por lo tanto se trasladan a los municipios del estado de Hidalgo para emplearse en diferentes empresas, comercios e instituciones gubernamentales o crean su propio negocio, por ejemplo, se abastecen de ropa para venderla los días de plaza en diferentes lugares, tal es el caso de Areli que decidió acondicionar un espacio para ofrecer servicios de estética en la localidad de El Pintor. Este trabajo le permitirá su integración al mundo laboral y social y al mismo tiempo contribuirá para mejorar su calidad de vida.

El ambiente en el que se ha desarrollado Areli ha propiciado en ella ser una persona independiente y segura de sí misma, debido a que sus padres y familiares siempre la consideraron una persona normal con las mismas oportunidades, derechos y obligaciones que sus hermanos.

Areli en su infancia, adolescencia y juventud ha vivido con sus padres y hermanos en una casa de material de concreto, techo de lámina de zinc, piso de

tierra, cuenta con tres cuartos, una cocina, un baño rustico y un pequeño patio. Esta propiedad se localiza en la calle principal s/n, después del vado.

Dentro de la localidad de El Pintor, Veracruz, existen tres instituciones educativas: dos primarias y una telesecundaria. La escuela primaria “20 de noviembre” se fundó en el año de 1937. Actualmente la escuela cuenta con 92 alumnos, de los cuales 17 se encuentran cursando el primer grado, 16 en 2º, 15 en 3º, 17 en 4º, 17 en 5º, y 10 en 6º, atendidos por 3 docentes Edeodoro Argüelles Alvarado, Deadira Argüelles Sánchez y Claudia Hernández Ángeles.

Esta escuela atiende a tres personas con discapacidad intelectual y una con discapacidad motriz. Areli que presenta discapacidad auditiva fue una alumna de esta institución, los docentes la evaluaban de la misma manera que a sus compañeros, establecía una comunicación a base de señas con los maestros y sus compañeros.

Los docentes recibieron cursos para poder trabajar con Areli y se han actualizado para atender a los niños que asisten actualmente a la escuela.

La directora proporcionó pocos datos acerca de la fundación de la institución porque no cuentan con un documento sobre la historia de la misma.

Otra de las escuelas primarias con las que cuenta la comunidad de El Pintor Veracruz, es la Escuela Urbana General “Tratado de la Martinica”. Fue fundada el 26 de agosto de 1986 por Orlando Morales (+ ), Inelva Coca Contreras, Manuel Coca Contreras y Rosalío Montaña Cruz.

Iniciaron impartiendo clases bajo un árbol de tamarindo, tiempo después consiguieron una casa para seguir con las clases. En este periodo trataron de conseguir un terreno, pero una vez localizado el lugar el dueño no accedió a donarlo, por lo que los encargados de conseguir el terreno acudieron al Municipio de Chalma

Ver. para informar su necesidad. El Municipio donó 3295 m<sup>2</sup> de terreno para la construcción de la escuela.

Actualmente existen 6 grupos de 1º a 6º grado, atendidos por 6 docentes, 1 Profr. de Educación Física y un asistente de servicios.

Así mismo, la comunidad de El Pintor, Veracruz, cuenta con la telesecundaria “Luis Donald Colosio”.

En febrero de 1996, se realizaron los estudios de factibilidad por parte del C. Mario Flores Hernández, para crear una escuela telesecundaria en la Congregación de El Pintor, Chalma, Veracruz. Dichos estudios fueron avalados por el Ing. Maximino Hernández Martínez (Agente Municipal de la misma), C. Dr. Enrique Jaime Sánchez Argüelles (Presidente Municipal Constitucional de Chalma Veracruz), C. Profr. Epifanio Cruz Tolentino (Supervisor Escolar de Telesecundarias, Zona 11, De Tantoyuca, Veracruz).

De acuerdo con la entrevista realizada al C. Profr. Mario Flores Hernández comenta que en el mes de agosto del mismo año, dispone del dinero que cobró por las vacaciones de verano (julio- agosto), para realizar viajes a la ciudad de Xalapa y entrevistarse con el Profr. Manuel Fuentes Saravia (jefe de departamento de Telesecundarias), por la insistencia del Profr. Mario Flores Hernández de crear una telesecundaria, el jefe del departamento le brindó todo su apoyo, en el mes de Septiembre de 1996 se dio la autorización por parte del departamento de telesecundaria, para que de inmediato se buscara a los alumnos que conformarían el primer grado.

El Profr. Mario Flores Hernández, regresó con las órdenes recibidas de Xalapa y de inmediato comenzó la búsqueda de alumnos, contando con el apoyo incondicional del C. Ing. Maximino Hernández Hernández y del C. Profr. Maximino Sifuentes, recorrieron la Congregación entera y comunidades cercanas, lograron

reunir a un grupo de 34 alumnos, en la primer semana del mes de septiembre se nombró al comité que conformaría la asociación de padres de familia.

Se prosiguió a conseguir una casa particular, cuya propietaria fue la señora Antonia Villegas, para iniciar con las clases, dicha casa fue utilizada por un año y ocho meses, se instaló la antena parabólica y la propietaria de la misma prestó un televisor.

En septiembre de 1997 se formó un grupo más de 27 alumnos por lo que la Secretaría de Educación y Cultura asignó un docente, la C. Profra. Elpidia Rodríguez Vite, quien al llegar a la escuela se hizo cargo del nuevo grupo, trabajando en otra casa particular.

En septiembre del mismo año, se donó un terreno para la construcción de la escuela con una superficie de 1, 600 m<sup>2</sup> ubicado en la orillas de la congregación (salida para la comunidad de Tancazahuela, Chiconamel, Veracruz.), el terreno fue legalizado por la Presidencia Municipal de Chalma, Veracruz, los elementos que amparan a la presente donación fueron enviados a la Secretaria de Educación y Cultura (SEC).

En el mes de noviembre del mismo año, el C. Ing. José Zamudio García logró la donación de otro terreno para los mismos fines, con una superficie de 2, 400 m<sup>2</sup>, ubicado en la calle de las Pilas, frente a la carretera Nacional México - Tampico, estos documentos también fueron legalizados y enviados a la SEC.

En el mes de abril de 1998 con el apoyo del C. Profr. Ignacio Lara Flores (Presidente Municipal Constitucional en turno de Chalma, Veracruz.), y de un apoyo económico del ramo 33 que había dejado en diciembre del año en curso el C. Enrique Jaime Sánchez Argüelles (expresidente Municipal), se hizo entrega de dos aulas de 48 m<sup>2</sup>; para esta construcción los padres de familia aportaron un 20% del costo total de la obra.

En agosto del mismo año se formó un grupo más, constituido por 26 alumnos, por ello la SEC apoyó con otro docente, el C. Profr. Miguel Ariel Cortés Canto y por órdenes del director de la escuela se encargó del grupo de primer grado.

En diciembre del año en curso y nuevamente con el ramo 33, el C. Ignacio Lara Flores (Presidente Municipal Constitucional de Chalma), se construyó otra aula, donde los padres de familia volvieron a cooperar con un 20% para culminar con la construcción.

El día 7 de julio de 1999 egresa la primera generación, con un total de 28 alumnos, el mismo día de la clausura se hizo entrega del nombre oficial de la escuela: "LUIS DONALDO COLOSIO".

El 23 de agosto de 1999, ingresaron a la escuela 2 grupos de alumnos a primer grado quedando establecidos de la siguiente forma: 1º "A" 21 alumnos y 1º B 20 alumnos atendidos por el Profr. Miguel Ariel Cortés Canto, 28 alumnos en 2º grado atendidos por el Profr. Mario Flores Hernández y 23 alumnos en 3º por la Profra. Elpidia Rodríguez Vite, durante este periodo escolar 1999-2000 se contó con un total de 92 alumnos.

Cabe mencionar que en los dos últimos periodos 1998-1999 y 1999-2000, la escuela destacó en varios eventos deportivos (fútbol y volibol), así como también en el evento de escoltas.

Durante el período escolar 2001-2002 la matrícula de alumnos se incrementó por lo que se formaron 5 grupos, siendo atendidos por 4 docentes (Profr. Miguel Ariel Cortés Canto, Profr. Mario Flores Hernández, Profra. Elpidia Rodríguez Vite y Profra. Petronila Andrade Vite), atendiendo la dirección el C. Profr. Mario Flores Hernández.

En el periodo escolar 2002-2003 nuevamente se incrementa la matrícula de alumnos formados por 6 grupos; 2 de primer grado, 2 de segundo y 2 de tercer grado, los grupos fueron atendidos por 4 maestros.

Periodo 2003-2004 se mantuvieron los 6 grupos y hubo un docente más Profra. Carmen Vega Rivera.

Periodo 2004-2005, se inscribieron la misma cantidad de alumnos a principios de este periodo el Profr. Mario director de la escuela de enfermó y cedió la dirección al Profr. Miguel Ariel Cortés Canto y hubo un docente más el Profr. Orlando Duran Azuara.

En la actualidad asisten seis grupos 2 de 1º, 2 de 2º y 2 de 3º atendidos por seis profesores.

La escuela Telesecundaria formó parte de la preparación académica de Areli Bautista Carranza.

De acuerdo con la entrevista realizada al Profr. Mario Flores Hernández, comentó que en la primera generación aceptaron a alumnos de diferentes edades, incluyendo a 4 personas con discapacidad auditiva; para brindarles una mejor atención tomó un curso de 3 meses aprendiendo el lenguaje de señas y el movimiento de labios. Entre las 4 personas se encontraba Areli, ella tenía una conducta excelente, contestaba adecuadamente las guías, se destacaba por formar parte del grupo de danza participando en los eventos culturales de su región, para aprenderse la coreografía se guiaba en los movimientos de sus compañeros y sabía en que momento realizar los cambios.

Al inicio la relación entre compañeros fue difícil porque algunos eran mayores y groseros al burlarse de la personas con discapacidad, esta situación mejoró cuando observaron que el maestro impartía sus clases utilizando el lenguaje de señas y el oral, esto los motivo a aprender esta forma de comunicación, los alumnos que

conformaban el grupo adquirieron esta habilidad e incluyeron a sus compañeros en todas las actividades que se realizaban en clase.

Desde que egresó la primera generación no han ingresado personas con alguna discapacidad.

## *CAPÍTULO II*

# *LA TEORÍA, UNA REALIDAD ESCRITA*

## **2. LA TEORÍA, UNA REALIDAD ESCRITA**

### **2.1. ANTECEDENTES**

La discapacidad en México es un problema de salud pública de interés nacional por las consecuencias en el bienestar de la población, por ello, el Estado debe atender esos padecimientos a través de sus instituciones encargadas de la salud.

La discapacidad auditiva es uno de los principales padecimientos en la población mexicana; según datos estadísticos del último Censo de Población y Vivienda del INEGI del año 2000, la población con discapacidad en México es de 2.61 por ciento del total de la población. De ese total, el 16.52 % corresponde a discapacidad auditiva.

Por su parte, la Ley General de Salud tal y como se expresa en la exposición de motivos de la Minuta en cuestión, en su Artículo segundo, párrafo primero, define el derecho de la protección a la salud como "el bienestar físico y mental del hombre para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades", además lo define como una prioridad del Sistema Nacional de Salud.

En países como España, Colombia, Chile y actualmente en México se realizan estudios sobre la integración de personas con discapacidad al ámbito laboral, como los realizados por:

María del Rosario Yepes y Hermán Villabona, quienes comentan que su principal objetivo en Colombia es "propiciar y fortalecer la participación de la población con limitación visual a la estructura de oportunidades del país (entiéndase

las oportunidades que nos ofrece el mercado, el Estado y la sociedad). En este concepto se incluye el tema de formación para el trabajo e integración laboral”<sup>1</sup>.

Afirman que al igual que en la mayoría de países del continente, la situación laboral de las personas con limitación visual en Colombia es crítica, ya que según la base de caracterización que maneja el Instituto Nacional para Ciegos (INCI) la tasa de desempleo en esta población es superior al 40%.

Asimismo, en la población joven, la situación no es muy diferente, porque teniendo en cuenta un estudio realizado en el año 2005 por el INCI en el rango de edad entre 12 y 24 años, en ese momento el mayor grado de escolaridad alcanzado por estas personas era la primaria o básica con un 47%, mientras que ni siquiera el 1% habían alcanzado cursos de educación superior que les permitiera ser competitivos en el mercado laboral.

En cuanto a la situación laboral de este segmento poblacional, el 38% de las personas encuestadas se encontraban sin trabajo, pero lo realmente preocupante es que de aquellas que se encontraban trabajando, el 13.1% se desempeñaban en el sector informal (ventas y comercio), siendo ésta la mayor actividad productiva desarrollada por la población con limitación visual en Colombia, sin contar por ello con todas las garantías laborales de ley.

Con el propósito de dar respuesta a esta problemática, el INCI viene desarrollando en resumen las siguientes actividades:

---

<sup>1</sup> YEPES María del Rosario y Villabona Hermán. “Foro sobre empleo y discapacidad octubre-noviembre 2004”. Fundación Paso a Paso- Caracas, Venezuela. Edutainment de Venezuela C.A. <http://www.pasoapaso.com.ve/iberoamericano/riadis.htm>

En asociación con la Fundación ONCE para América Latina (FOAL), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el INCI, se viene ejecutando un programa de formación en informática apoyado por tecnología especializada para personas con limitación visual en la ciudad de Bogotá. Este programa se ve complementado con talleres de mentalidad empresarial y hábitos laborales y es un primer paso para elevar el nivel de empleabilidad de la población ciega o con baja visión, especialmente jóvenes.

Se viene desarrollando 2 propuestas técnicas dirigidas a las entidades del estado competentes en el tema: la primera apunta a facilitar el ingreso y permanencia de la población con limitación visual a programas de formación superior o educación para el trabajo, la segunda propuesta está orientada a la creación de una política pública que fortalezca o normalice la integración laboral de la población en situación de discapacidad.

De igual manera Henry Mejía Royet, que es una persona con discapacidad auditiva y ocupa el cargo de Director General de la Federación Nacional de Sordos de Colombia se preocupa por la calidad de vida que las personas con discapacidad presentan, de esta manera explica: “Nuestra entidad tiene como objetivo primordial el de defender los Derechos de las personas Sordas de todas las edades, buscando primordialmente el mejoramiento de su calidad de vida. Nuestras acciones se centran en luchar para que el gobierno colombiano cumpla con las leyes, planes y programas a los cuales tenemos derecho no como personas con discapacidad, sino como ciudadanos colombianos”<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> MEJÍA Royet Henry. “Foro sobre empleo y discapacidad octubre-noviembre 2004”. Fundación Paso a Paso- Caracas, Venezuela. Edutainment de Venezuela C.A. <http://www.pasoapaso.com.ve/iberoamericano/riadis.htm>

Así, por ejemplo, los gobiernos nacionales o municipales generalmente realizan planes de acción para solucionar el problema de empleo de sus ciudadanos, pero las personas con Discapacidad no luchan en forma colectiva para mirar como incluirse dentro de dichos planes, sino que se centran en buscar cada uno por su lado la solución y al momento de encontrar el empleo se olvidan de la lucha y de que otros compañeros requieren apoyo para el mismo fin.

“Con la filosofía de buscar soluciones macro; nuestra entidad desde su fundación ha presionado a los distintos Gobiernos para que cumplan sus deberes constitucionales de proveer mejor calidad de vida a sus ciudadanos y por ello en los últimos años las personas sordas han sido incluidas dentro de los distintos programas o proyectos laborales que desarrolla el gobierno. Igualmente la permanente sensibilización que se realiza a los empresarios ha influido para que estos vean en forma diferente las capacidades de las personas Sordas”<sup>3</sup>.

En el caso de las personas Sordas generalmente el empresario alude que será difícil contratarlo por cuanto no sabrían como comunicarse con él y por lo tanto darle instrucciones sobre su trabajo; lo anterior se ha venido solucionando poco a poco gracias a las gestiones que realiza el gobierno por medio del Instituto Nacional para Sordos. De esta forma el empresario luego de ser sensibilizado ha podido constatar que contratar una persona sorda es igual que contratar otra sin limitación e incluso en muchos casos han comprobado que desempeñan mejor el oficio que otros empleados porque mantienen mayor concentración.

Marta Aritizábal, de Colombia, define los factores que afectan la habilidad de los jóvenes para lograr conseguir empleo, y cuáles son los retos que afectan a los jóvenes en el ámbito laboral:

---

<sup>3</sup>MEJÍA Royet Henry. “Foro sobre empleo y discapacidad octubre-noviembre 2004”. Fundación Paso a Paso- Caracas, Venezuela. Edutainment de Venezuela C.A. <http://www.pasoapaso.com.ve/iberoamericano/riadis.htm>

“Yo pienso que hoy por hoy, en el primer plano de los problemas está la falta o la inadecuada educación y formación para el trabajo... de ahí que el principal reto que enfrentan es precisamente alcanzar niveles de formación que les confieran las competencias necesarias para competir en el mercado laboral. Por mucho tiempo, la educación y formación de las personas con discapacidad (principalmente para población con discapacidad cognitiva y sensorial) se ha venido haciendo en sistemas paralelos a los utilizados para la población general. Hoy reconocemos que los sistemas paralelos además de ser incapaces de mantener una actualización permanente de sus programas frente a las demandas y a los cambios tecnológicos del mercado laboral, son insuficientes para satisfacer toda la demanda (baja cobertura, concentración en áreas urbanas de las ciudades capitales...etc) y no apropiados para insertar a sus egresados en puestos de trabajo a nivel competitivo en el mercado de trabajo formal. En consecuencia, a la hora de buscar trabajo se les dificulta cumplir con las exigencias de los puestos disponibles”<sup>4</sup>.

Posible solución a la cita anterior:

Entre otras, una de las posibles soluciones es LA INCLUSIÓN de las personas con discapacidad en el sistema regular de educación y formación; esto que resulta fácil decirlo, realmente representa un gran reto y amerita una serie de cambios no solamente de actitudes sino de estrategias para el diseño e implementación de un sistema de apoyos que ayuden a suprimir barreras de acceso y faciliten el aprovechamiento de las estructuras que están disponibles para la comunidad general.

Se trata de hacer cambios estructurales en los sistemas educativos y en la formación de los maestros e instructores para que la inclusión sea efectiva; con

---

<sup>4</sup> ARITIZÁBAL Marta. “Foro sobre empleo y discapacidad octubre-noviembre 2004”. Fundación Paso a Paso- Caracas, Venezuela. Edutainment de Venezuela C.A. <http://www.pasoapaso.com.ve/iberoamericano/riadis.htm>

mejor nivel educativo será posible acceder a programas de formación para puestos más calificados que los que actualmente se ofrecen en los sistemas paralelos, justamente porque los niveles educativos no les permiten desarrollar programas de capacitación y formación de mayor complejidad. Esto demanda VOLUNTAD Y DECISIÓN POLÍTICA, INVERSIÓN Y TIEMPO.

Posiblemente, la mayoría de los jóvenes de hoy ya no logren beneficiarse de los procesos educativos inclusivos y mientras tanto tendremos que seguir con programas de entrenamiento y de capacitación para oficios no calificados o semicalificados, pero hay que trabajar para mejorar esta situación ahora. ¿Cómo hacer esto? Uniendo esfuerzos y trabajando juntos para incidir en la toma de decisiones, voces unidas de las personas con discapacidad y sus familias organizadas pueden lograr cambios y conseguir que se les reconozcan y respeten sus derechos; pueden llegar a establecer alianzas con sus gobiernos para desarrollar proyectos productivos.

Un ejemplo:

En Colombia, hasta hace algunos años la población con discapacidad auditiva era la que presentaba los mayores índices de exclusión del sistema educativo y, por lo tanto, también estaba ausente en el mercado laboral. La población logró a través de un proceso organizativo serio constituirse como un grupo de presión que demandaba derechos. Hoy es el único sector de la población con discapacidad en el país que tiene una Federación Nacional que aglutina a las organizaciones de base, reclama y hace que se respeten sus derechos; son reconocidos como una comunidad lingüística con características propias, la lengua de señas es reconocida como su lengua oficial y consiguieron que por ley se les garantizara el servicio de intérprete, derecho que ellos demandan y hacen cumplir, si es necesario interponiendo derechos de petición y haciendo uso de los mecanismos legales que el sistema jurídico regular tiene disponible. La Federación los mantiene informados, canaliza sus demandas y hace gestión, es beligerante en la lucha por sus derechos, consecuencia: cada vez hay más alumnos sordos en las aulas regulares que reciben

servicio de intérprete para cursar sus estudios, ya están llegando a las aulas universitarias y accediendo a programas de capacitación regular.

Jóvenes sordos que se capacitaron durante un año en mantenimiento de hardware en el Centro de Gestión Comercial y Mercadeo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en Bogotá, y que actualmente están realizando sus prácticas laborales en diferentes empresas de la ciudad, acaban de conformar la cooperativa Coopserviscol. A través del Fondo Emprender, el Estado colombiano les ha asignado un presupuesto de 78 millones de pesos (cerca de 30.000 dólares) como fondo de inversión para que la cooperativa comience a funcionar.

Recomendaciones con base en los ejemplos anteriores que pueden ser interpretadas como lecciones aprendidas:

1º. Es necesario que las personas con discapacidad ejerzan el derecho a organizarse, definan objetivos claros y trabajen juntos para conseguirlos.

2º. Las personas con discapacidad deben conocer sus derechos y demandarlos, haciendo uso de los mecanismos jurídicos que tienen a su disposición.

3º. El acceso a la educación y formación dentro del sistema regular, con la provisión de los apoyos necesarios para ello (medidas de equiparación de oportunidades y supresión de barreras de acceso), es uno de los derechos que las personas con discapacidad deben exigir de manera prioritaria.

4º. La gestión de las asociaciones de personas con discapacidad ante las autoridades locales, con propuestas concretas, hace más factible la consecución de apoyo para sacar adelante iniciativas productivas, entre otros beneficios y servicios que requieran.

5°. Las personas con discapacidad deben aprender a aprovechar los planes y programas que en cada país se desarrollan para fomentar la empleabilidad, demandando que en éstos se tengan en cuenta y se faciliten los medios para que sean incorporadas las personas con discapacidad. Estas demandas difícilmente tienen éxito si se hacen a nivel individual, pero hechas a través de grupos organizados y cohesionados, difícilmente serán desatendidas.

Patricia Goldberg de Chile, comenta sobre los problemas que tienen las inserciones laborales de los jóvenes con discapacidad inscritas en su Programa:

1.- La falta de capacitación técnica o no haber terminado la etapa escolar y en la mayoría de los casos el empleador exige haber terminado con la enseñanza escolar, que en Chile es de 12 años.

2.- La falta de experiencia anterior, es una limitante.

3.- Transporte y edificios no accesibles, que los limita para integrarse a la educación regular y llegar a los trabajos.

4.- Falta de recursos para poder tomar un taxi y presentarse a la entrevista laboral.

5.- Falta de recursos para obtener la papelería legal que solicita el empleador.

6.- Falta de apoyo de la familia, una vez conseguido un empleo, le aconsejan retirarse al ser el trabajo muy exigente en horario, por ejemplo al tener que trabajar horas extras o turnos de noche o los días festivos o cuando el empleo queda muy retirado de sus hogares.

7.- Baja autoestima o inseguridad, pensamos que por tal motivo algunos jóvenes no se presentan a la entrevista con el empleador y pierden una posibilidad de trabajo.

Por ser el Programa sólo de Intermediación\*, los recursos son escasos y por tal motivo debemos trabajar con otras instituciones del Gobierno para tratar de solucionar los problemas:

1.- La falta de Formación la derivamos al Servicio de Capacitación y Empleo (SENCE), los orientamos de acuerdo a sus intereses, posibilidades de acuerdo a su capacidad y las demandas del mercado. También a colegios o liceos para adultos vespertinos, donde pueden terminar sus estudios escolares.

---

\* Interceder entre el trabajador con discapacidad y el empleador, con el fin de lograr que la persona con discapacidad logre incorporarse al mercado laboral formal, en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador.

2.- La falta de experiencia y formación, solicitamos a algunos empleadores que acepten a los jóvenes menores o hasta los 24 años de edad, como aprendices por algunos meses o hasta un año, lo que está reglamentado por el código del trabajo<sup>5</sup>.

Experiencias de estudios realizados por algunas personas:

Alicia Contreras comenta que la principal barrera para personas con discapacidad de cualquier edad, particularmente los usuarios de sillas de ruedas, ha sido la falta de transporte público accesible, por lo que nos menciona lo siguiente:

“Las dos soluciones que encontré y que abrieron fuentes de trabajo para jóvenes y adultos con discapacidad de San Luis Potosí, México cuando yo trabajaba ahí fueron”:<sup>6</sup>

Un convenio de colaboración entre gobierno local y algunos empresarios en el que se patrocina desde hace 7 años un camión con rampa que recoge en la mañana a los trabajadores que son usuarios de sillas de ruedas en sus casas para llevarlos a las empresas de la zona industrial, y por la tarde los regresa a su casa. El camión ha sido lo que ha hecho posible que algunos de estos trabajadores ya lleven trabajando 7 años en empresas y hayan escalado a mejores puestos dentro de este lapso.

Paralelamente al proyecto del camión, se comenzó el programa "Discapataxi", manejado por el gobierno municipal. Contratamos a un joven con distrofia muscular muy avanzada para que desde su cama coordinara todos los viajes del discapataxi. En el primer año, el discapataxi dio servicio a 100 usuarios en una ciudad con una población de 2 millones de habitantes. En el cuarto año se compró el segundo

---

<sup>5</sup>GOLDBERG Patricia. “Foro sobre empleo y discapacidad octubre-noviembre 2004”. Fundación Paso a Paso- Caracas, Venezuela. Edutainment de Venezuela C.A. <http://www.pasoapaso.com.ve/iberoamericano/riadis.htm>

<sup>6</sup> CONTRERAS Alicia. “Foro sobre empleo y discapacidad octubre-noviembre 2004”. Fundación Paso a Paso- Caracas, Venezuela. Edutainment de Venezuela C.A. <http://www.pasoapaso.com.ve/iberoamericano/riadis.htm>

"discapataxi". Este joven estaba diagnosticado "en peligro de muerte" cuando lo contratamos. El doctor cambió el diagnóstico después de los primeros seis meses en los que el joven comenzó a trabajar con nosotros.

El poder trabajar desde su cama, conocer a mucha gente con discapacidad vía telefónica, y tener ingreso económico cambió el estado general de salud de este joven, quien a la fecha lleva seis años desarrollando el mismo trabajo.

Otro aspecto muy importante es el acceso a la tecnología adecuada. Cuando conocí al joven mencionado, él jamás había tenido la experiencia de mover su silla de ruedas hospitalaria independientemente por falta de fuerza en los brazos. Le conseguí una silla de ruedas con motor hace aproximadamente 4 años, y desde entonces se va a pasear independientemente con sus amigos por las calles de San Luis Potosí.

El testimonio de uno de los empresarios que ha incluido a personas con discapacidad a su empresa, opina lo siguiente: "Desde que fundamos la empresa **corsetera juvenil** en 1991, hemos incluido a personas con discapacidad. En 1999, con el apoyo de la agencia de integración laboral número 1 CANACINTRA, incrementamos su contratación en un 35%, descubriendo que todas ellas demuestran igual o mayor interés y responsabilidad que los demás. Empezando por nuestra jefa de taller quien padece secuela de embolia y a pesar de que no puede correr eso no le impide repartir el trabajo o revisar una prenda. Para convertirse en una "empresa incluyente" todos, desde directivos hasta obreros, debemos romper el temor de que contratar a estas personas ocasionará problemas o creará costos mayores. Si aprovechamos las capacidades de cada quien y la colocamos en el puesto adecuado, tendremos éxito" <sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> MEDINA Berta y Barrera. "Manual de orientación para empresarios, empresa incluyente". Proyectos Laborales y las Necesidades Educativas Específicas, México, DF, 2002, pp. 144. (7° sem. LIE).

La experiencia de uno de los trabajadores con discapacidad como reportera en la revista UNIKA es: trabajar en UNIKA, ha sido y es una experiencia. “Me han dado la oportunidad de integrarme laboral y socialmente, y me han hecho sentir totalmente incluida y realizada. Amo mi trabajo y en Unika he encontrado lo que tanto anhele: apoyo, compañerismo, experiencia y una gran unidad”.<sup>8</sup>

Al igual que estas personas la experiencia que se adquirió como estudiantes de la Licenciatura en Intervención Educativa a través de un estudio que se realizó en las medianas empresas\* de la ciudad de Huejutla, se encontró que muy pocas empresas contratan a personal que presenta discapacidad auditiva por creer que son incapaces de desempeñar un puesto laboral, por no conocer las leyes que los protegen, la manera de comunicarse, ni el trato que se les debe brindar y por temor a que sufran algún accidente. En algunas empresas se encontraron a personas laborando sin un contrato que los ampare, sin tener un cargo en la empresa, sin sueldo fijo, ni prestaciones, ni seguro de vida, solo se les ha dado la oportunidad de permanecer dentro de ellas para ayudarse económicamente con lo que la sociedad les deja (propina). Así como existen personas que no aceptan a estos individuos, también existe sujetos dispuestos a ofrecer un trabajo donde ellos puedan desarrollar sus habilidades, destrezas y aptitudes.

Con base en el estudio realizado se percibió que una persona con discapacidad auditiva aprende con mucha facilidad por medio de la imitación, suelen concentrarse en las actividades que realizan, mantienen su mirada fija en la persona que les está hablando con la finalidad de atender correctamente las instrucciones y desempeñar satisfactoriamente su trabajo.

---

<sup>8</sup> MENDOZA Yáñez Araceli. “Manual de orientación para empresarios, empresa incluyente”. Proyectos Laborales y las Necesidades Educativas Específicas, México, DF, 2002, pp. 144. (7° sem. LIE).

\* ISSSTE, Subodega. Servicio Rodríguez, Tienda el Santuario. Parque Industrial, Agencias Superior, Corona, Victoria, Coca- Cola, Estéticas, Restaurant, Hoteles, Zapaterías, JR, Carlota. Gasolineras, Presidencia Municipal.

La mínima parte de la población con discapacidad auditiva se interesa por superarse, buscando espacios que le permita desarrollar y perfeccionar sus destrezas y habilidades. Existen personas que logran insertarse satisfactoriamente en un empleo de su agrado, gracias a las facilidades y disponibilidad que muestran los dueños de las empresas por aprender y ayudar económicamente, pero no en todos los casos ocurre lo mismo ya que algunas personas no tienen la iniciativa de buscar un empleo por temor al rechazo de la sociedad y por no creerse capaces de desempeñarse laboralmente.

## **2.2. DISCAPACIDAD AUDITIVA**

Históricamente las personas con discapacidad auditiva son relegadas por la cultura oyente, clasificándolos como “discapacitados” o “marginados”. La opresión, la exclusión, la ignorancia es un fenómeno conocido y denunciado en numerosas ocasiones. Sin embargo, las personas con discapacidad auditiva son marginadas por las personas oyentes a causa de la patología de su trastorno auditivo. Desgraciadamente, la imagen social de la discapacidad sigue marcada en nuestros días por estereotipos negativos y actitudes llenas de prejuicios hacia las personas con discapacidad, atribuibles fundamentalmente a un profundo desconocimiento por parte de la sociedad.

La discapacidad auditiva “es un déficit total o parcial en la percepción auditiva que afecta fundamentalmente a la comunicación. Dependiendo del momento en el cual se produzca la discapacidad, y en función de la adecuación del proceso educativo y/o rehabilitador, se encontrarán personas que realicen lectura labio facial y que se comuniquen oralmente u otras que se comuniquen a través del lenguaje de signos”<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Tomado de: Alcantud, F.; Ávila V.; y Asensi M. *La Integración de Estudiantes con Discapacidad en los Estudios Superiores*.

Las personas con discapacidad auditiva presentan una pérdida de la audición en mayor o menor grado alterando la capacidad para la recepción, discriminación, asociación y comprensión de los sonidos, tanto del medio ambiente como de la lengua oral. Así, una persona con problemas auditivos será incapaz o tendrá problemas para oír, dependiendo del grado o nivel de pérdida auditiva.

Se presenta un cuadro donde se muestra la clasificación de pérdidas auditivas por su grado<sup>10</sup>:

PROMEDIO DE TONOS AUDIBLES	GRADO DE PERDIDA AUDITIVA
16 - 25 db	Ligera
26 - 40 db	Superficial
41 - 55 db.	Media
56 - 70 db.	Media severa
71- 90 o más db	Severa
91 a más db	Profunda

La pérdida auditiva suele clasificarse en dos grandes grupos: hipoacusia y sordera profunda<sup>11</sup>. La hipoacusia implica una audición deficiente que permite adquirir el lenguaje oral por vía auditiva mediante el uso de prótesis. La sordera profunda no admite la adquisición de lenguaje oral por vía auditiva por la gran pérdida de audición.

La discapacidad auditiva puede ser: congénita y adquirida.

Congénita porque se presenta desde el nacimiento, ocasionado por la contaminación de la gestante a través de ciertas enfermedades, como rubéola,

---

<sup>10</sup> ROMERO Silvia, Nasielsker Jenny. Curso Nacional de Integración Educativa. “¿quiénes son los alumnos con pérdida auditiva?”. Aprendizaje y desarrollo de personas con necesidades educativas específicas asociadas a la discapacidad, SEP 2000, pp. 121-129. (5° sem. LIE)

<sup>11</sup> Tomado de: Alcantud, F.; Ávila V.; y Asensi M. *La Integración de Estudiantes con Discapacidad en los Estudios Superiores*.

sarampión, sífilis, además de la ingestión de medicamentos que dañan el nervio auditivo durante el embarazo.

“La discapacidad auditiva congénita probablemente ha sido la más estudiada y durante más tiempo, a causa de las serias consecuencias que la privación temprana de audición tiene sobre el desarrollo intelectual, conductual, cognitivo, psicológico y social del niño. Dentro de este grupo, hay que establecer una distinción entre: a) niños sordos, nacidos de padres sordos, que adquieren la lengua de signos como primera lengua; b) niños sordos nacidos de padres oyentes que ignoran la existencia de la lengua de signos o la rechazan; y c) niños sordos pertenecientes a familias donde hay otro miembro sordo”<sup>12</sup>.

La discapacidad auditiva adquirida aparece cuando las personas desarrollan problemas auditivos a lo largo de la vida, debido a accidentes o enfermedades. La deficiencia auditiva puede ser adquirida cuando existe una predisposición genética, por ejemplo, cuando se padece meningitis, cuando hay ingestión de medicinas que ocasionan daños a los nervios relacionados a la audición, exposición a sonidos impactantes o virosis.

En el caso de la discapacidad auditiva de aparición temprana, la ausencia del lenguaje interviene directamente en el niño al adquirir el conocimiento social, para que el niño adquiera conocimientos necesita del lenguaje y significados sociales, por lo tanto si el niño carece de estos principales aspectos será difícil que construya su propio mundo. Esta barrera comunicativa trae como consecuencia una baja autoestima, aislamiento social del niño, angustia y ansiedad de los padres. En esta circunstancia, las personas con discapacidad auditiva tienden a tener escasa formación, empleos de bajo estatus y bajos ingresos.

---

<sup>12</sup>MUÑOZ Baell Irma Ma. y Ruiz Ma. Teresa. “Empoderando a los Sordos. Dejemos que los Sordos sean Sordos”. Traducción Fernández José Francisco. Publicada en Faro del Silencio. 2006. <http://www.google.com.mx>.

La discapacidad auditiva adquirida ocasiona problemas de resistencia ante la aceptación de su padecimiento a diferencia de aquellos que han nacido sordos o han perdido su audición en la primera infancia o en una etapa más tardía, es decir, cuando el lenguaje ya se ha aprendido y se adquiere la discapacidad, se rompe la comunicación; entonces las personas se muestran renuentes a cambiar su medio de comunicación habitual. Los adultos muestran miedo al enfrentarse a los cambios producidos por la discapacidad, vergüenza, pérdida de confianza en uno mismo, ira, resentimiento, se alejan de los grupos ruidosos, de lo desconocido, se aíslan de la demás gente y tienden a encerrarse en casa, se muestran inactivos y deprimidos. Esto provoca que las personas se muestren avergonzadas, disgustadas y rechacen las prótesis auditivas.

La discapacidad auditiva en la tercera edad implica angustia, tristeza, desesperación al adaptarse a esa circunstancia, como a la ancianidad misma, impotencia al no poder ejecutar las actividades que acostumbraba realizar, se aíslan de la familia y se sienten incapaces para insertar o aceptar el audífono.

Las personas con pérdida auditiva no sólo escuchan menos, sino que perciben el sonido de forma irregular y distorsionada; esto hace que dependan más de algún otro sentido para su comunicación y desenvolvimiento social que las personas con audición normal, así la vista asume una doble función: mantener el contacto con el medio exterior para dar estabilidad y seguridad, y conservar la tensión en las tareas concretas que se realicen. En lo que se refiere al tacto y al olfato, ambos sentidos también pueden brindar un mayor apoyo cuando la audición se encuentra disminuida para facilitar el acceso a la información.

Las personas con pérdida auditiva utilizan medios orales o manuales para la comunicación o una combinación de ambos. La comunicación oral incluye lenguaje, lectura hablada y el uso de la capacidad de oído residual. La comunicación manual tiene que ver con los signos manuales y el alfabeto manual.

La persona con déficit auditivo no sufre de alteración emocional y social ni en las etapas de desarrollo relacionadas con el aspecto biológico, fisiológico y reproductivo.

La discapacidad en una persona puede tener un origen orgánico o físico pero también psicológico o social; sea cual sea su origen, debe ser atendido, orientado e informado y, sobre todo, educado porque un niño con discapacidad auditiva en su desarrollo cognitivo pasa por las mismas etapas que el niño oyente, aunque se puede observar algún retraso o dificultad en la adquisición de algunas nociones como aprender vocabulario, gramática, orden alfabético, expresiones idiomáticas y otros aspectos de la comunicación verbal que los niños con el oído normal.

Una persona con discapacidad auditiva no se diferencia de cualquier otro, salvo por el hecho de que no oye bien. La discapacidad auditiva, su capacidad intelectual o su potencialidad lingüística no es la causa de la problemática, más bien, son los obstáculos derivados de la ignorancia o incompetencia de los padres, familiares, medio social y educativo quienes no favorecen el adecuado desarrollo del niño, los que generan consecuencias en su evolución cognitiva, cognoscitiva, afectiva, social y comunicativa.

La capacidad auditiva cuando se ve afectada, en ocasiones es considerada la de menos consecuencias para el desarrollo de la persona por lo cual, algunos no la consideran como discapacidad, sin embargo, carecer de este sentido, puede llevar a la persona con discapacidad auditiva a tener grandes limitaciones.

El papel de los padres es aprender a aceptar que un hijo que sufre una pérdida auditiva es una experiencia dura pero que sigue siendo una persona con derecho de vivir. Muchos padres se sienten culpables y frustrados ya que no pueden potenciar el desarrollo de su hijo y necesitan encontrar respuestas a muchas y variadas preguntas. Por lo general, quieren saber la causa de la pérdida de audición, qué se puede hacer al respecto y qué impacto tendrá en el futuro de su hijo.

El papel de los padres tiene, en este caso en particular, una importancia extrema, ya que es el más natural y eficaz estímulo psicológico y didáctico de la persona con discapacidad a lo largo de su desarrollo, mediante su comprensión, protección y soporte puede modificar las oportunidades de integración de estas personas.

### **2.2.1. Evaluación y diagnóstico para detectar discapacidad auditiva**

El objetivo fundamental de una buena evaluación y diagnóstico no debe centrarse solamente en determinar la pérdida auditiva. Se deben proponer metas a lograr para evitar la más mínima pérdida de tiempo y ubicar al niño y su entorno en un programa de recuperación adecuado a sus posibilidades reales.

Para poder evaluar una discapacidad auditiva es importante conocer la maduración de las conductas auditivas de un niño normal.

Las mismas se pueden dividir en cuatro estadios evolutivos<sup>13</sup>:

Estadio 1 (del nacimiento al 6to mes)

Ante un estímulo sonoro se pueden ver los reflejos: reflejo de moro, reflejo de llanto, reflejo frontal, reflejo respiratorio y aumento de la frecuencia cardíaca.

1er. o 2do. mes: desviación de la mirada hacia la fuente sonora.

3er. o 4to. mes: giro rudimentario de la cabeza hacia la fuente sonora.

4to. a 7mo. mes: vuelven la cabeza hacia la fuente sonora solo en el plano lateral.

Estadio 2 (6to. mes hasta los dos años)

---

<sup>13</sup>PALLANTE Alfredo. *Manejo del niño hipoacusico.*

Se sientan solos con la cabeza en posición vertical, reflejo de orientación, localizan el sonido lateral y de abajo, comienza la discriminación, reaccionan al nombre y la voz de la madre.

9no. mes: vocalizaciones con sentido, 9 a 13, meses: localización directa de la fuente sonora, 1 año : respuesta de orientación madura.

24 meses: localizan la fuente desde cualquier ángulo.

Estadio 3 (2 años a 6-7 años)

- Desarrollo mental y corporal suficiente para la participación activa de la medición de la audición.

Estadio 4 (comienzo de la escolaridad)

- Capacidad para producir señales preestablecidas cuando escuchan un sonido

El camino para realizar un buen diagnóstico puede resumirse de la siguiente forma:

-Realizar una anamnesis completa

-Determinar el grado de pérdida y su topología

-Investigar si se asocia a algún otro déficit sensorial o motor

- Realizar todas aquellas interconsultas que se deriven de las investigaciones anteriores (neurológicas, genéticas, oftalmológicas, etc.)

La prevención del alto riesgo auditivo se debe realizar en tres niveles:

Prevención primaria: son todas aquellas medidas tendientes a disminuir el número de casos nuevos. Comprenden:

- 1) Vacunación
- 2) Asesoramiento genético
- 3) Control del embarazo y del parto
- 4) Campañas de formación y de información para profesionales de la salud
- 5) Programas de información para padres
- 6) Información general destinada a la comunidad

Estas medidas son importantes para concientizar al equipo de salud y a la comunidad en general, así se puede disminuir el número de casos o, por lo menos, minimizar las secuelas.

#### Prevención secundaria (detección temprana)

Es la selección de la población de alto riesgo antes de los 2 años, considerada como la etapa crítica. Es preciso efectuar una evaluación multidisciplinaria como la descrita anteriormente.

#### Prevención terciaria

Cuando se ha detectado la patología, es importante recuperar o rehabilitar a las personas si han sido afectadas.

Rehabilitar se define como el retorno a la plenitud de las capacidades físicas y psíquicas.

Recuperar es obtener el máximo rendimiento posible dentro de las limitaciones que la patología impone. Por lo tanto, si bien no siempre se puede rehabilitar a un hipoacúsico su recuperación es siempre posible. Sólo es necesario recordar que para ello "no hay hipoacúsicos", sino diferentes cuadros con hipoacusia. De esta

forma, los planteamientos metodológicos para su recuperación no deben generalizarse. Se deben fijar metas que no sobrepasen las posibilidades reales.

### **2.3. INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Los problemas sociales y la exclusión laboral en particular son una responsabilidad común de toda la sociedad en la que las entidades públicas, las empresas y las organizaciones sociales no lucrativas tienen un papel complementario. El contacto y el diálogo entre el empresario y la entidad social son un punto básico e imprescindible para dar a conocer las ventajas que supone para la empresa participar en iniciativas de inserción laboral y adaptar las actuaciones de las organizaciones sociales a las necesidades y condicionamientos propios de cada empresa.

Favorecer la plena integración y participación de las personas con discapacidad, contribuye para que exista una cultura más inclusiva y respetuosa de la diversidad humana, es el objetivo que como sociedad debemos cumplir. En tanto, hay distintas entidades gubernamentales y no gubernamentales que no olvidan a estas personas y las ayudan a desenvolverse cada día en una sociedad intolerante.

La inserción laboral de las personas con discapacidad es el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, un empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad.

Las personas con discapacidad pueden integrarse en todo tipo de empresas, compitiendo de igual a igual en los niveles de productividad, de eficiencia y competitividad, siempre y cuando se ubiquen en el puesto correcto compatible con su perfil ocupacional y se les brinde los sistemas de apoyo requeridos dependiendo de su tipo de discapacidad, para su normal desempeño laboral.

El desarrollo de empleos debe ofrecer roles positivos, asegurando suficientes garantías de que la persona no solamente va a recibir un sueldo por un trabajo, sino

que además debe de asegurar la oportunidad de desarrollar relaciones sociales positivas, de jugar un papel valorable dentro de ese ambiente de trabajo y dentro de los ambientes en que se desenvuelve en la comunidad.

Es primordial dar importancia a los intereses y las capacidades de la persona, permitiéndole expresarse y opinar en cada momento del proceso de integración, la familia y las personas cercanas deben estar abiertas siempre a modificar las estrategias para amoldarse en lo posible a esos intereses y capacidades. El compromiso de la familia y de las personas cercanas al trabajador, consiste en que se impliquen en el proceso de búsqueda, mantenimiento y mejora del empleo, apoyando a la persona en lo que necesite, eliminando los miedos que de manera natural aparecen en algunos casos, y tratando de eliminar otras determinadas actitudes egoístas que no tienen en cuenta las verdaderas necesidades y expectativas de la persona.

Generalmente la persona con discapacidad auditiva que consigue un empleo busca dar lo mejor de sí y demostrar que es tan capaz o más que sus compañeros, esto hace que el empresario lo valore y busque ofrecer más puestos de trabajo a otras personas con discapacidad auditiva.

Es importante recordar que las personas con discapacidad no deben de estar aisladas, sino que deben darle la oportunidad de establecer contacto con otros compañeros y que su trabajo implique en la medida de lo posible, interacciones con compañeros, supervisores, clientes, etc.

La importancia de que las personas con discapacidad adquieran un empleo, además de consistir en una fuente de ingresos, viene siendo considerada un factor de primera magnitud para promover su inclusión social y su calidad de vida a través del empleo.

El mundo laboral en la actualidad requiere de un modelo de trabajador que implica una transformación de pautas, hábitos y conductas, un cambio en las formas

de hacer y de pensar que no suele resultar fácil. En las personas con discapacidad resulta más difícil por las exigencias que tiene que afrontar y las diversas situaciones que la sociedad impone. La formación es un elemento fundamental para ayudar a enfrentar estos cambios, así como para desarrollar nuevas habilidades y competencias que la sociedad empresarial demanda.

Las personas con discapacidad son un grupo vulnerable y propenso a ser excluidos del campo laboral, si es que no propician los cambios esperados, porque no sólo deben prepararse como todos, sino deben conseguir la aceptación social para que se les brinde la oportunidad de demostrar sus cualidades y capacidades, tanto en el nivel de la productividad como en el desempeño laboral.

Las personas con discapacidad deben realizar algunos pasos para tener un conocimiento de sus competencias. En primer lugar, deben identificar sus intereses, motivaciones, necesidades y habilidades, así como su inclinación profesional, su formación y experiencia laboral para aspirar a una ocupación, enseguida, darle un valor o peso de manera realista a estas cualidades, para conocer cuál es su verdadera vocación, para después, compararlas con las exigencias y requisitos del mercado laboral y de esta manera visualizar sus fortalezas y debilidades personales. Por último, desarrollar un plan de acción que le permita disminuir las diferencias entre su perfil laboral y los requerimientos del puesto a desempeñar.

La competencia laboral se define como la capacidad de hacer, de efectuar las funciones de una ocupación claramente definida conforme a los resultados deseados. Por lo tanto, se puede visualizar como un repertorio de comportamientos que alguna persona domina vinculados a una tarea o a una actividad. Para ello, las personas con discapacidad deben tener como atributos básicos las siguientes características en su perfil laboral.

- **Iniciativa:** Capacidad para ser activo en la búsqueda de soluciones y nuevas ideas.

- **Motivación:** Implica acciones e iniciativas en relación a una preferencia.

**-Autoestima:** Imagen positiva de uno mismo en cuanto a las propias capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes de vida.

**-Constancia:** Capacidad para perseverar en las propias intenciones y finalizar las tareas iniciadas.

**-Capacidad de autocontrol:** Control de la ansiedad y tolerancia a la frustración ante situaciones problemáticas o conflictivas.

**-Autoorganización:** Capacidad para administrar adecuadamente su tiempo y para priorizar situaciones.

**-Capacidad para relacionarse:** Participar como miembro de un equipo.

**-Capacidad para adquirir nuevos conocimientos:** Disposición para el aprendizaje.

**-Capacidad de autocrítica:** Capacidad para mirarse a sí mismo y reflexionar acerca de sus comportamientos.

**-Responsabilidad:** Cumplir con sus obligaciones y deberes<sup>14</sup>.

Las características mencionadas se van a apreciar dependiendo del tipo de discapacidad, características de personalidad, sistemas de apoyo y las preferencias ocupacionales.

Las personas con discapacidad deben ser realistas ante la diversidad de posibilidades de formación y de ocupaciones existentes para escoger la que más se ajusta a su perfil de competencias laborales. Deberán tener en cuenta las condiciones propias de su discapacidad que se acoplen a un área determinada de formación o de ocupación.

---

<sup>14</sup> LANDAURO Quiñe Jorge. "Aspectos generales del perfil laboral de las personas con discapacidad". WAYQEY Publicación Trimestral. Difundido por: Solidaridad Digital. 2005.

Los perfiles laborales de las personas con discapacidad deben ajustarse a las exigencias del puesto al que aspira. Elegir el trabajo idóneo significa ofrecer un perfil realista y preciso al empresario que busca personal calificado, productivo y competitivo.

Finalmente se debe resaltar la vital importancia y necesidad de la participación de la familia en el proceso de la integración socio-laboral de la persona con discapacidad, que se constituye en el pilar fundamental para contribuir al crecimiento emocional, la interiorización de valores, la motivación y la retroalimentación de las competencias laborales, sin dejar de destacar que las personas con discapacidad deben ser sujetos activos, participantes de su propio proceso y responsables directos de su éxito profesional.

Al integrar a las personas con discapacidad al campo laboral es necesario tomar en cuenta los siguientes pasos:

1. Identificar a las personas con discapacidad que estén en edad de trabajar.
2. Ser desempleado.
3. Tipo de discapacidad.
4. Identificar sus habilidades y aptitudes.
5. Identificar empresas que estén en disponibilidad de aceptar a una persona con discapacidad.
6. El empleo debe ser de acuerdo a las habilidades, preferencia y tipo de discapacidad de la persona.
7. Entrevista con los dueños de la empresa donde se integrará a la persona.
8. Presentar al trabajador con el dueño y los trabajadores.
9. Establecer acuerdos sobre horarios, derechos y obligaciones que como trabajador debe cumplir.
10. Al incorporarse al trabajo es necesario supervisar regularmente el trabajo que realiza la persona.

Algunas organizaciones internacionales y nacionales se han preocupado por incorporar a personas con discapacidad a empresas y/o instituciones con la finalidad de mejorar las condiciones de vida y hacer valer sus derechos. Estas organizaciones son:

- OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Esta organización opera en San José de Costa Rica, Puerto España, Santiago de Chile, Lima, Buenos Aires, Brasilia y México.

“Este programa promueve el trabajo digno para los hombres y mujeres con discapacidad y facilita medios para superar los obstáculos que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral” <sup>15</sup>.

- POR UNA NUEVA CULTURA LABORAL (MÉXICO):

“Tiene como objetivo fomentar la participación de la empresas en la generación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, otorgándoles un reconocimiento por la labor realizada en este sentido, logrando así que la sociedad identifique sus productos y / o servicios en apoyo de este grupo social” <sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup>ACA-Amputee Coalition of America. “Programa de discapacidad organización internacional del trabajo OIT”. Proyectos laborales y las necesidades educativas específicas, 2006, pp. 126-127(7° sem. LIE).

<sup>16</sup>“Manual de orientación para empresarios empresa incluyente. Por una nueva cultura laboral dirección general de equidad y genero”. Proyectos laborales y las necesidades educativas específicas, México, DF, 2002, pp. 137. (7° sem. LIE).

- EL PROGRAMA ECODIS (EMPREENDEDORES CON DISCAPACIDAD) MÉXICO Y LA ZONA METROPOLITANA:

“Tiene como misión la incorporación a alguna actividad productiva o de empleo, con ello se busca crear condiciones que fortalecen el acceso a un proyecto de vida sustentable de derechos humanos y que fomente un cambio cultural en la sociedad. Y este tiene como objetivo central propiciar un marco legal entre las empresas que participan en el programa, generar condiciones de equidad, calidad, pertenencia y responsabilidad social para fortalecer la red de emprendedores con discapacidad”<sup>17</sup>.

- 101 PEQUEÑOS NEGOCIOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (MÉXICO):

Este tipo de programa es una actividad muy importante para la rehabilitación laboral, esta rehabilitación tiene como meta “la incorporación de las personas con discapacidad a la vida social y económica del país, esto incluye la preparación para responsabilizarse de una actividad productiva”<sup>18</sup>. Esta actividad se divide en tres:

- A) Actividad protegida: en la cual las personas con discapacidad requieren de un tipo de ayuda o protección especial para desempeñar su labor, esta necesidad podrá ser por corto o largo tiempo o extenderse para toda la vida, la ayuda podrá ser poca o mucha y requerirse en horario laboral completo o por determinado momento del día.
- B) Empleo competitivo: esta actividad es la más común, pero también la más solicitada ya que el trabajador tiene mayor competencia tanto al momento de acudir a la empresa a solicitar su solicitud, como en el trabajo para conservar el empleo y progresar.

---

<sup>17</sup>CODIS-Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad. “Programa de Emprendedores con Discapacidad”. Proyectos laborales y las Necesidades Educativas Específicas, 2006, pp. 147-148. (7° sem. LIE).

<sup>18</sup>Asociación Mexicana de Rehabilitación Laboral, AC. “101 pequeños negocios para personas con discapacidad. Pequeños negocios independientes”. Proyectos laborales y las Necesidades Educativas Específicas, México, 1996, pp.152. (7° sem. LIE).

C) Negocio independiente: esta actividad nunca se ha realizado de manera profesional aunque se ha intentado innumerables veces de forma improvisada, con el método de practica y error, lo que explica el por qué ha sido difícil lograr el éxito esperado.

- En 1995 se constituye el PROYECTO ANTEAR (inserción laboral de personas con discapacidad)

“Para la inserción laboral de personas con discapacidad psíquica en el mundo laboral ordinario. Desde sus comienzos ANTEAR busca crear las condiciones para que la persona con discapacidad pueda construir una nueva identidad y desde ella asumir su aportación a la comunidad, y que la comunidad la acepte y la valore tal y como es”<sup>19</sup>.

ANTEAR es un proyecto de intervención psicosocial con una perspectiva interdisciplinar, que tiene como fin la promoción, capacitación y empleo de las personas con discapacidad y en situación de exclusión social.

ANTEAR ejerce una acción mediadora en el entorno social, laboral y familiar para posibilitar la integración laboral y social de las personas con discapacidad y con problemáticas de exclusión, utilizando como instrumento la inclusión laboral en empresas.

- **RIADIS** (Red Iberoamericana de Organizaciones no Gubernamentales de Personas con Discapacidad y sus Familias)<sup>20</sup>:

Tiene como vicepresidenta a MARÍA DEL ROSARIO GUILLÉN ELIZALDE, representante de la Coordinación Nacional Mexicana de Organizaciones de y para Personas con Discapacidad Auditiva

---

<sup>19</sup> <http://www.paidea.es/proia.html>.

<sup>20</sup> <http://www.pasoapaso.com.ve/iberoamericano/riadis.htm>

Este programa trabaja principalmente en el sector educativo, se imparten cursos de capacitación, fomentando e impulsando el bilingüismo, considerando que es el modelo que favorece y potencia la igualdad de oportunidades en el aula, eliminando las barreras en la comunicación y dando pie a la inserción laboral exitosa.

En México se cuenta con un avance significativo a partir del sexenio presidencial del lic. Vicente Fox Quesada, sin precedente en la historia de nuestro país, como la creación de la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social de las Personas con Discapacidad, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de diciembre del año 2000 y un Consejo Nacional Consultivo para la Integración de este sector publicado el 13 de febrero de 2001.

Este último está conformado por 10 subcomisiones de trabajo responsables de atender las principales áreas de desarrollo, que implica la discapacidad, destacando los siguientes resultados: iniciativas de fortalecimiento de la educación especial y la integración educativa, medidas especiales de integración empresarial, el programa PREVERDIS (Prevención de Discapacidades) y el Programa de atención a personas con discapacidad en el medio rural.

Con la finalidad de buscar soluciones a nuestro país, desde el 12 de noviembre del 2002 se reformó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La Ley General de las Personas con Discapacidad se publicó el 10 de junio de 2005 en el Diario Oficial de la Federación, y entró en vigor el día 11 de junio del mismo año.

Los trabajadores con discapacidad están regidos por la Ley Federal del Trabajo al igual que los demás trabajadores; gozan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones.

La reforma de la constitución se hizo con la finalidad de proveer mejor la calidad de vida a los ciudadanos y por ello en los últimos años las personas con

discapacidad han sido incluidas dentro de los distintos programas o proyectos laborales que desarrolla el gobierno, igualmente la permanente sensibilización que se realiza a los empresarios ha influido para que éstos vean en forma diferente las capacidades de las personas con alguna discapacidad.

Las personas que han logrado integrarse al trabajo se apoyan de las leyes que el gobierno ha decretado para ellos, con la finalidad de hacer valer sus derechos como las demás personas sin discapacidad, por tal motivo sólo mencionaremos algunos artículos que pertenecen a la Ley General de las Personas con Discapacidad y a la Ley para la Atención de Personas con Discapacidad en el estado de Hidalgo:

## **2.4. LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD<sup>21</sup>**

Título segundo de los derechos y garantías para las personas con discapacidad

### **CAPÍTULO II: DEL TRABAJO Y LA CAPACITACIÓN**

Artículo 9. las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos, las autoridades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

- I. promover el establecimiento de políticas en materia de trabajo encaminadas a la interacción laboral de las personas con discapacidad; en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo;
- II. promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas destinadas a personas con discapacidad;

---

<sup>21</sup> <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/ley100605.html>

III. diseñar, ejecutar y evaluar un programa federal, estatal y municipal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, cuyo objeto principal será la integración laboral;

IV. formular y ejecutar programas específicos de incorporación de personas con discapacidad como servidores públicos;

V. instrumentar el programa nacional de trabajo y capacitación para personas con discapacidad a través de convenios con los sectores empresariales, instituciones de gobierno, organismos sociales, sindicatos y empleadores, que propicien el acceso al trabajo, incluyendo la creación de agencias de integración laboral, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, becas económicas temporales, y

VI. asistir en materia técnica a los sectores social y privado, en materia de discapacidad, cuando lo soliciten.

## **2.5. LEY PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ESTADO DE HIDALGO<sup>22</sup>.**

### **C A P Í T U L O II DE LA SALUD Y REHABILITACIÓN**

Artículo 15.- La orientación y capacitación ocupacional, así como los procesos de rehabilitación laboral o profesional comprenderán:

I. Los tratamientos de rehabilitación médico funcional, específico para el desempeño de la función laboral;

II. Orientación ocupacional y vocacional;

---

<sup>22</sup>“Ley General de las Personas con Discapacidad 2005”. Secretaría de Servicios Parlamentarios. Dirección General de Bibliotecas. Nueva Ley DOF. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/HIDALGO/Leyes/HGOLEY54.pdf>.

III. La formación, readaptación y reeducación ocupacional;

IV. La educación de acuerdo a la aptitud y la actitud ante el trabajo; y

V. Seguimiento y evaluación del proceso de recuperación, desde el punto de vista físico, psicológico y laboral.

Artículo 16.- La orientación ocupacional tomará en cuenta las potencialidades reales de la persona con discapacidad; asimismo la educación escolar recibida, la capacitación laboral o profesional y las perspectivas de empleo existentes en cada caso.

El Estado a través del Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia establecerá programas de promoción del empleo de las personas con discapacidad, creando al efecto una bolsa de trabajo en la que se concentren listas de aspirantes con sus aptitudes y capacidad. El Estado promoverá, fomentará y recomendará entre los sectores público y privado la ocupación laboral de las personas discapacitadas.

## *CAPÍTULO III*

### *ARELI, UN CASO ESPECIAL*

### **3. ARELI UN CASO ESPECIAL**

#### **3.1. Desarrollo socio- afectivo**

Areli es una señorita de 26 años, mide aproximadamente 1.57cm de estatura, delgada con un peso aproximado. De 50 kg. De tez morena clara, cara ovalada, ojos café oscuro, pestañas caídas, nariz grande, boca chica. Cabello corto, ondulado y negro.

Presenta discapacidad auditiva. Para comunicarse lee los labios, haciendo gestos faciales y corporales, emite algunos sonidos y utiliza señas convencionales y no convencionales.

Es muy sociable, amable y risueña, es muy respetada por todos sus vecinos. Areli ha mantenido dos relaciones sentimentales con jóvenes “normales”, cuentan los padres que terminó con uno de ellos porque la fue a ver en estado de ebriedad y como a ella no le gustan las personas con vicios decidió poner fin a la relación.

Areli es una persona que le encanta pasear y conocer lugares, no piensa casarse para no perder la libertad de divertirse con sus primos y sus amigos, ya que éstos la llevan a la disco y a visitar lugares nuevos.

Areli es muy independiente al momento de tomar decisiones y en la compra de sus pertenencias, ella se desplaza en los diferentes lugares de la ciudad de Huejutla, sin dejar de mencionar que se desplaza adecuadamente en la ciudad de Pachuca.

### **3.2. Antecedentes de la familia**

Esta familia está integrada por siete personas, sus padres el señor Abelardo Bautista cruz de 60 años y la señora Margarita Carranza Cruz de 59 años y 5 hermanos, Sergio Bautista Carranza de 38 años de edad, Rodrigo Bautista Carranza de 36 años, Sandra Luz Bautista Carranza de 35, Dante Bautista Carranza de 31 y Areli de 25 años que ocupa el último lugar entre ellos.

Después del nacimiento de Areli, la relación de pareja se hizo más fuerte, mostrándole mucho cariño y afecto por parte de la familia.

El trato que se le dio a la niña fue el mismo que a sus hermanos, nunca la consideraron una niña enferma. La atención que recibía y que actualmente recibe de sus hermanos es de respeto, cuidado y mucho amor.

Los primeros años de vida de Areli los vivió con sus padres y hermanos. Ella decidió salirse de su casa porque se sentía incómoda pues había mucha gente viviendo en ella, es decir, la familia de sus dos hermanos. Por iniciativa de uno de sus hermanos se fue a vivir a Pachuca, el lugar donde ella vivía se encontraba cerca de una estética donde tomó un curso. Tiempo después por la insistencia de sus primos se fue a vivir con ellos, pero la casa de los primos se encontraba lejos del lugar donde ella tomaba el curso, los padres al enterarse de esta situación decidieron regresarla a Huejutla porque corría el riesgo de tener algún accidente. Por petición de uno de los hermanos de Areli, ella decidió ir a Zacualtipán.

En los 3 últimos años ha vivido con su hermana Sandra Luz; ella tiene su esposo llamado Mario Flores y una hija de 14 años con la que Areli mantiene una buena relación, ambas se cuentan sus secretos y duermen juntas, con los integrantes de la familia ella mantiene una buena relación.

Dentro de esta familia, existen reglas y normas implícitas ya que no han establecido reglas fijas, pero en esta familia siempre existe el respeto de su privacidad. Ambas hermanas comparten los quehaceres del hogar (cocinar, barrer, trapear, etc).

La comunicación que se establece entre padres, hermanos y demás familiares se da a través de la lengua de señas, lectura labial, y lectura corporal y facial.

Los objetivos que se planteó la familia al enterarse de la discapacidad que presenta Areli, fueron:

- Lograr que Areli no dependiera de los demás, que se autorealizara como persona, que aprendiera a comunicarse sin la necesidad de hacer tantas señas.
- Que Areli lograra pronunciar algunas palabras, por esta razón la inscribieron en el CAM a los 5 años de edad.
- Que logre encontrar un trabajo para que pueda satisfacer sus necesidades.
- Que Areli se desempeñe satisfactoriamente en el ámbito laboral.

### 3.3. Historia clínica

De acuerdo con la entrevista realizada a los padres, ellos comentaron que el embarazo no fue planeado. La señora Margarita adquirió rubéola cuando inyectó a una persona de su localidad que presentaba esta enfermedad, al asistir al médico le informaron que estaba embarazada con dos meses de gestación y que el bebé se había contagiado, por lo tanto había el riesgo de que el niño naciera con discapacidad auditiva, por tal motivo le propusieron hacerse el legrado.

Ante esta situación, la pareja decidió no aceptar tal propuesta porque la señora corría el riesgo de morir y dejar desamparados a sus 4 hijos. La pareja decidió tener al bebé guardando la esperanza de que naciera sin discapacidad.

Como tratamiento a la rubéola el médico le recetó unos medicamentos.

Después de esta situación los siguientes meses de embarazo fueron normales. La señora se cuidó y sólo realizaba los quehaceres del hogar y el cuidado de sus hijos, nunca levantó cosas pesadas; ni su esposo ni ella tiene vicios.

Doña Margarita dio a luz a los diez meses a una bebita que peso tres Kg., en la clínica patrimonial de Huejutla, teniendo un parto normal.

Los primeros cuatro meses la niña se alimentó de leche materna, después la niña la rechazó, los padres optaron por darle leche de fórmula.

Los padres de Areli comentaron que la niña no gateó y que caminó al año y medio; como ya sabían que la niña presentaba problemas auditivos siempre estaban alerta ante las cosas que deseaba y realizaba, cuando se llevaba los objetos o cosas a la boca su madre siempre se los retiraba haciéndole señas de que no debía comérselas. La enfermedad que presentó durante su niñez fue bronquitis.

Después de su nacimiento Areli no recibió tratamiento para disminuir su discapacidad, comentan los padres que ya se habían resignado a que su hija no escucharía y por lo tanto no hablaría, los doctores les recomendaron acudir a una escuela especial que estaba en Pachuca, pero como no contaban con recursos económicos no la llevaron. Cuando la niña cumplió 5 años, iniciaron las actividades en la escuela especial, que en la actualidad es conocida como Centro de Atención Múltiple No. 8 (CAM).

### **3.4. Datos escolares**

Areli asistió al CAM durante diez años, cada grado lo cursaba dos veces (con base en los reglamentos de la institución), cuando entró al tercer grado la integraron a una escuela regular aceptándola en el mismo grado, en esta escuela acudía dos veces a la semana y los tres días restantes al CAM.

Cuando entró a 3er grado ya sabía leer, escribir y leer los labios, Doña Margarita asistía al CAM para ver el progreso de Areli, enterarse de las tareas y los nuevos conocimientos que adquiría; para reforzar, ella los ponía en práctica en su casa: por ejemplo, cuando le querían enseñar la palabra vaso, café, taza, le enseñaba el objeto o líquido y remarcaba las palabras lentamente para que aprendiera a leer los labios y a pronunciar algunas palabras. Cuando Areli deseaba algo y sólo señalaba, la mamá no la complacía hasta que ella trataba de pronunciar la palabra. En el CAM sólo cursó el quinto grado y en la escuela regular logró terminar el sexto grado. El motivo por el cual no terminó en el CAM es porque en ambas escuelas pedían cooperación y como su papá se enfermó no fue posible cubrir las cuotas.

Los compañeros de ambas escuelas le mostraban cariño y siempre la respetaban.

Areli deseaba ingresar a la telesecundaria, pero sus padres dudaban que ella pudiera terminar, como no quisieron desanimarla, la inscribieron pensando que desertaría en las primeras semanas, pero su sorpresa fue que logro terminar la telesecundaria.

Al terminar la telesecundaria, uno de sus hermanos decidió llevarla a Pachuca, en donde permaneció un año; estando ahí tomó un curso de belleza.

Actualmente Areli mantiene una relación de amistad con profesores y compañeros de la escuela.

### **3.5. Historia laboral**

En Pachuca, debido al interés que mostró en el curso, la dueña le pedía que se quedara por las tardes a cortar el cabello, teñirlo, ondularlo, etc, recibiendo un apoyo económico, éste fue su primer trabajo. Su segundo trabajo fue en una fonda de su hermano en Zacualtipán donde permaneció seis meses. Al regresar con su familia, por recomendaciones de un amigo, ingresó a trabajar a la fonda de Las Gardenias, ubicada en esta ciudad: ella se encargaba de hacer las tortillas, lavar los trastos, atender a los clientes y en algunas ocasiones cocinaba; por un año estuvo trabajando en este lugar, posteriormente trabajó en la cocina de la presidencia, pero por disgustos con la encargada decidió renunciar.

En la localidad de El Pintor es muy conocida; como saben que tomó un curso de belleza acuden con ella para que les corte o tiña el cabello, cobrando una mínima cantidad.

### **3.6. Detección de las habilidades**

Los padres y la hermana de Areli comentan que desde muy pequeña Areli ha realizado las cosas por sí misma, sabe cocinar, barrer y trapear, lavar trastos, lavar ropa, planchar, también utiliza el celular correctamente para comunicarse con las personas que desconocen el lenguaje de señas.

Cuando estuvo en el Centro de Atención Múltiple (CAM) y la escuela regular aprendió a leer los labios, a utilizar el lenguaje simbólico, escribir y leer, realizar operaciones matemáticas, además Areli es una joven sociable, le gusta salir a pasear a diferentes partes de la ciudad, como trasladarse de la ciudad de Huejutla a la ciudad de Pachuca, así mismo, sabe comprarse ropa y es muy ahorrativa con el dinero que gana.

Areli es una joven que tomó un curso de belleza en la ciudad de Pachuca en la cual destaca las siguientes habilidades: cortar el cabello, teñirlo y ondularlo.

### **3.7. Posibles áreas de inserción laboral**

La identificación de las habilidades de la señorita Areli permitió conocer y ubicar los espacios donde ella pudiera desempeñarse, solventar sus gastos personales y ser más autónoma.

Los espacios laborales donde ella podría desarrollar ciertas actividades es en una estética y en una fonda. Se sugieren estos dos espacios porque existen mayores posibilidades para su inserción, ya que con anterioridad ha trabajado y de alguna manera ha adquirido experiencia en estos espacios.

Areli es una persona que le gusta desempeñarse en cualquier trabajo, pero se inclina más en trabajar en una estética o fonda. Durante el tiempo que estuvo sin

trabajo, los mismos vecinos acudían a ella para que les cortara, tiñera u ondulara el cabello.

Se inició por ello la tarea de buscar un trabajo en una estética en donde le permitieran trabajar sin importar su discapacidad; al encontrar este espacio se le informó que tenía que presentarse como aprendiz y posteriormente decidiría trabajar o no en él. En caso de no quedarse en este lugar, se tendría que conseguir otro espacio, ya fuera en otra estética o en una fonda. Areli decidió permanecer en la estética “Lé Frange” porque le agradó el trato de la dueña y la aceptación de los clientes.

# *CAPÍTULO IV*

## *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*

## **4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. TIPO DE ESTUDIO**

Para la realización de la investigación se utilizó el estudio de caso, ya que en él se estudia sólo un objeto o un caso de la vida real, donde los resultados obtenidos y propuestos no podrán aplicarse a otros casos que podrían aparecer y requerir soluciones prácticas. En dicho estudio de caso se puede analizar la historia de vida de la joven Arely, desde su ámbito familiar, escolar y laboral.

### **4.2. SUJETOS**

El estudio de caso que se eligió está basado en la señorita Areli Bautista Carranza, de 26 años de edad, la cual presenta discapacidad auditiva, mide aproximadamente 1.57cm de estatura, de complexión delgada y con un peso aproximado de 50 kg. Es de tez morena clara, cara ovalada, ojos café oscuro, pestañas caídas, nariz grande, boca chica, cabello corto, ondulado y negro.

Su familia también participó en la investigación y se integra de 7 personas: sus padres, el señor Abelardo Bautista Cruz de 60 años y la señora Margarita Carranza Cruz de 59 años, y 5 hermanos, Sergio de 38 años de edad, Rodrigo de 36 años, Sandra Luz de 35, Dante de 31 y Areli Bautista Carranza de 25 años que ocupa el último lugar entre ellos.

En el desarrollo de la investigación, se requirió la participación de la Sra. Gladis Lara (dueña de la estética Lé Frange), el subdelegado de la localidad de El Pintor, el Sr. Abelardo Bautista (habitante del Pintor), técnico en desarrollo social, la señorita Leonor Mota Martínez (exencargada del programa de personas con discapacidad en el DIF-HUEJUTLA), maestros de la escuela primaria y telesecundaria de El Pintor, Ver. Estas personas proporcionaron información relevante para la culminación de este trabajo.

### **4.3. ESCENARIO**

La localidad donde se realizó esta investigación se encuentra ubicada en El Pintor, Veracruz, sobre la carretera federal México-Tampico, con una población de 1,340 individuos, de los cuales 445 son hombres; 505 son mujeres y 390 son niños. Ya que esta es la comunidad donde actualmente el sujeto de estudio se encuentra radicando. Además se realizaron algunas indagaciones en la ciudad de Huejutla, Hidalgo, ya que este es un centro urbano muy cercano a la población antes mencionada donde también se desarrollaron varias acciones importantes para complementar este trabajo.

### **4.4. HERRAMIENTAS UTILIZADAS**

Durante el desarrollo de esta investigación se utilizaron las siguientes técnicas: Observación Participante, entrevista semi-estructurada, entrevistas estructuradas, entrevistas cara a cara, observaciones y diario de campo.

La observación participante facilitó estudiar el comportamiento no verbal de los informantes y tener una relación más íntima e informal con los sujetos que se observaron en su ambiente natural, la cual fue de mucha utilidad en una investigación.

Las observaciones permitieron captar los hechos tal como ocurren en la vida. Estos acontecimientos tienen la característica de ser "naturales", es decir, no han sido manipulados por el investigador.

La observación participante ha permitido tener un comentario amplio sobre el contexto, ha dado la oportunidad de introducirse en la familia, dar descripciones de los acontecimientos, de las personas, interacciones entre ellas, permitiendo conocer la situación que se vive.

Las observaciones se utilizaron para describir el comportamiento de Areli en el trabajo, el hogar con vecino, familia y demás personas.

En relación con la entrevista, ésta provocó actitudes y sentimientos que el entrevistado sería incapaz de expresar de una forma directa en relación en la forma de actuar y reaccionar, no sólo de los objetivos personales, sino también de lo que dicen o hacen los demás, por lo tanto fue más cercana al diálogo. La entrevista no estructurada, ha servido de guía, porque el entrevistado tiene un amplio margen de expresión.

Entre los instrumentos, se utilizaron: cuadernos de campo, impresos y computadora.

Las entrevistas estructuradas se realizaron a los padres de Areli, familiares, subdelegado, dueña de la estética Le´Frangé y maestros, para obtener información sobre los datos personales de Areli, antecedentes escolares, afectivo-sociales, desarrollo pre, peri y postnatal, aceptación de la familia y de los miembros de su localidad, apoyo brindado por sus familiares e instituciones, datos de la localidad de El Pintor y sobre cómo es la aceptación de personas con discapacidad auditiva en pequeñas y medianas empresas.

Las entrevistas a profundidad o cara a cara se realizaron a los padres de familia, hermana, habitantes de El pintor, con el objetivo de conocer cómo ha sido la vida de Areli, obstáculos presentados durante su infancia hasta la juventud en los empleos que ha desempeñado y en su localidad.

El diario de campo se utilizó para registrar la información obtenida y saber cuáles fueron acontecimientos sobresalientes.

#### 4.5. PROCEDIMIENTO REALIZADO

En el DIF de Huejutla, la encargada del programa de personas con discapacidad en el año 2005 proporcionó una lista de personas que presentaban algún tipo de discapacidad, con la finalidad de seleccionar a una de ellas para realizar una investigación; de la lista se escogieron a 4 individuos que estuvieran en posibilidades y disposición de trabajar, los otros que estaban anotados eran menores de edad y adultos mayores. Se eligió a una persona de 30 años, otra de 45, otro de 23 y la otra de 25; se visitaron, encontrando solamente a René Medina Cruz, un joven que actualmente tiene 23 años, utiliza prótesis en un brazo y una pierna; al encontrarlo comentó que ya estaba trabajando en un hotel.

En la segunda visita que se realizó, se localizó a la señorita Areli Bautista Carranza de 25 años, quien presenta discapacidad auditiva y es desempleada, radica en El Pintor, Veracruz y actualmente vive con su hermana.

Ante esta situación se optó por la señorita Bautista Carranza para incorporarla al campo laboral; desde la primera visita se interesó en la propuesta planteada y se emocionó al saber que se le ayudaría a encontrar un trabajo.

Una vez definido el sujeto de estudio, se decidió visitar a la familia de Areli. Estando en su casa, la primera en salir fue una señora de estatura robusta, pelo corto, morena, amablemente preguntó el motivo de la visita, se explicó y accedió a conversar e hizo la invitación a pasar. Ella comentó que su hermana era la persona a quien se buscaba, le habló y salió. Después la hermana, de nombre Sandra Luz, preguntó que cómo se dio con ella, se le explicó que la ing. Leonor Mota Martínez del DIF había dado referencias de Areli. Se le mencionó que éramos estudiantes de la Universidad Pedagógica Nacional y que el principal objetivo era buscar empleos a personas con discapacidad. Areli y la sra. Sandra se emocionaron al enterarse de esta noticia, así que comenzaron a relatar los trabajos que ha desempeñado, precisaron que su primer trabajo había sido en un restaurante ubicado en el interior

del mercado, después en la cocina del DIF, trabajó en una estética y en el mismo lugar recibió un curso, su último trabajo fue en Zimapán en un restaurante de su hermano. Comentó que por el momento no tenía empleo porque no le es fácil conseguir un empleo debido a la discapacidad auditiva que presenta, aunque eso no la ha limitado, aclaró que ella es independiente, ella sabe cortar el pelo, pintarlo, hace peinados a las personas de la localidad, la llaman y ella va a su domicilio, cobrando una mínima cantidad por sus servicios. Ante esta situación se optó por buscar un empleo.

La sra. Sandra comunicaba a Areli (utilizando la lengua de señas) todo lo que se platicaba, aunque algunas cosas Areli las entendía. Areli se mostraba feliz al saber que pronto tendría un trabajo, sugiriendo que su trabajo fuera en una estética, porque se interesa y ha recibido cursos sobre esta profesión, así que el acuerdo fue centrarse en la propuesta, de no ser posible se conseguiría otro tipo de trabajo; ellas aceptaron, se dio por concluida la plática con el compromiso de regresar.

En esta visita sólo se negoció el acceso con la hermana debido a que Areli se encuentra viviendo con ella, la hermana comentó que le platicaría a sus padres, pero que no había ningún inconveniente con la propuesta, porque los padres sólo buscan lo mejor para Areli.

En la universidad Pedagógica Nacional se formaron equipos con la finalidad de visitar diferentes puestos de comida, tiendas de ropa, estéticas, la maquiladora, tiendas de autoservicio, etc., para conocer los lugares que aceptan o están en la disposición de dar empleo a personas con discapacidad. Cada equipo de trabajo, de acuerdo con las habilidades del sujeto de estudio escogió un lugar para su posible integración laboral.

En el caso de Areli tiene habilidades para trabajar en una estética y en una fonda, pero se decidió integrarla a una estética, debido a que uno de sus familiares

comentó que se interesa más en las actividades que se realizan en una estética, como cortar el cabello, pintarlo, peinarlo, etc.

La primer tarea fue preguntar al equipo que se encargó de visitar las estéticas, qué lugares estaban disponibles en aceptar a una persona con discapacidad; al proporcionar la dirección de una estética se decidió visitarla, explicando el motivo de la visita sobre la posibilidad de aceptar a una persona con discapacidad auditiva, la señora contestó que en ese momento tenía completo el personal, pero si llegaba a necesitar con mucho gusto aceptaría a una persona con discapacidad pero con posibilidades de trabajar.

A unos cuantos metros de la estética se encontraba un letrero que solicitaba a una persona para trabajar, se optó por entrar a la estética Lé Frange y preguntar qué posibilidades había de contratar a una señorita con discapacidad auditiva. La señora Gladis preguntó qué era lo que sabía hacer la señorita, se le explicó que sabía cortar el cabello, ondularlo, pintarlo, pintar las uñas, porque había asistido a un curso de belleza y que en su casa iban personas a pedirle que les cortara o pintara el cabello; la señora respondió que necesitaba ver lo que sabía hacer. Además preguntó cómo se comunicaba Areli, respondiendo que utiliza el lenguaje de señas, lectura labial y el lenguaje escrito, la señora aclaró que primero necesitaba verla.

Este mismo día se le avisó a la hermana de Areli, el día y la hora que tenía que presentarse en la estética, comentando que se le acompañaría.

Llegó el día de la cita, se presentó Areli y su hermana quien tomó la palabra explicando las habilidades de Areli, sobre el curso que había tomado, los lugares en donde había trabajado y sobre lo que hacía en su casa. La dueña comentó que Areli no sabía algunas cosas como pedicure, manicure, los diferentes cortes de cabello, el tratamiento que se sigue para cortar el cabello, entre otras cosas; aceptaría primero a Areli como aprendiz y que después si se adaptaba y le gustaba le daría el trabajo con su respectivo pago dependiendo el cargo o desempeño. La hermana le

comunicó esto a Areli y ella estuvo de acuerdo en asistir como aprendiz, se estableció que entraría a las nueve y saldría a la seis de la tarde. Estando de acuerdo la dueña, la hermana y Areli, se dio por terminada la conversación.

De esta manera se buscó el lugar para que Areli pudiera desarrollar y desenvolverse laboralmente y como persona.

Areli estuvo trabajando anteriormente en una estética sin embargo, se observó que no eran suficientes las habilidades que poseía (despuntar el cabello, teñirlo, ondularlo, depilar), porque dentro de la estética se desarrollan muchos trabajos que requieren de pequeños detalles y lleva todo un procedimiento para su realización.

Trabajando en la estética tenía que saber de pedicure, manicure, cortar el pelo en diferentes formas, rayitos, tratamientos para el cabello, delinear, depilación de diferentes tipos, poner los accesorios, maquillaje, peinados, entre otros.

La dueña de la estética comentó que al entrar a trabajar primero debería empezar desde lo más sencillo, ya que en cada estética los procedimientos que realizan son diferentes, y posteriormente ella podría realizar los trabajos más complicados. Por el momento tenía que comenzar con limpiar, acomodar los productos e ir pasando los aparatos que se utilizan en los trabajos y así le permitiría conocer el para qué y cómo se utilizan estos aparatos.

Al mismo tiempo conocería a los clientes y establecería la confianza con ellos, para que más adelante pudiera realizar trabajos con mayor seguridad, la dueña le dio esa oportunidad. Areli demostró mucho entusiasmo en ese trabajo aproximadamente un mes pero por causas inesperadas se retiró.

Por un secuestro inesperado, Areli ya no siguió trabajando en la estética, su familia ya no le permite salir sola por temor a que alguna persona le hiciera daño,

cuando llega a salir siempre va acompañada por alguno de sus familiares. Areli no siente miedo al salir, ella desea regresar a la estética y continuar con su vida normal.

En la última plática con la dueña de la estética, comentó que no podría aceptarla nuevamente en la estética por miedo a que su familia sufriera un incidente similar, debido a las declaraciones realizadas al momento de la desaparición. Afirmando que Areli mostraba mucho interés en las actividades que se realizaban en la estética, era muy servicial y había adquirido habilidades y conocimientos que no tenía cuando ingresó en la estética.

La solución que consideraron los padres para que Areli siguiera desempeñándose laboralmente fue el acondicionamiento de un lugar que la ayudara a poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su estancia en la estética.

En una de las pláticas realizadas con los padres, la sra. Sandra y la propia Areli, después del suceso ocurrido, comentaron que se sentían atemorizadas, por lo que temen mandarla sola a la ciudad de Huejutla y por el momento no desean que siga trabajando. La idea de poner en práctica el proyecto de estética en la casa de Areli surge debido a una plática que se tuvo con la familia, en la que se explicó que no era necesario que Areli saliera de casa para desempeñar el oficio que le agrada, en su casa podrían acondicionar un cuarto y si las personas llaman a Areli para adquirir el servicio podían asistir a su casa, además se haría propaganda de los servicios que ofrece mediante trípticos. En la conversación con los padres se les explicó las ventajas y desventajas de un autoempleo, los padres y la hermana se emocionaron y decidieron cercar uno de los corredores de la casa para que Areli comenzara a trabajar, a ella le pareció bien la idea y está motivada.

En estos momentos Areli desempeña lo que le agrada en su casa, aunque sólo tiene lo necesario, tijeras, tocador, silla de plástico, capa y peine.

Para poder acondicionar la estética con otro tipo de material se informó a la familia de los proyectos que maneja el DIF para apoyar a personas con discapacidad a tener un autoempleo, la familia se interesó y se hicieron los trámites necesarios a la institución para recibir el apoyo de una estética. La solicitud se encuentra en proceso.

# *CAPÍTULO V*

## *ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS*

## 5. ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS

### 5.1 TRIANGULACIÓN DE DATOS

En el presente capítulo se muestran los instrumentos utilizados en la investigación como la entrevista, observación, visitas domiciliarias y otros que arrojan datos relacionados con la integración laboral, de la misma manera se plantean indicadores que permiten comparar la información obtenida mediante la triangulación, a través de este análisis se obtiene una interpretación que verifica la investigación.

	INSTRUMENTOS UTILIZADOS				
INDICADORES	ENTREVISTA	OBSERVACIÓN	VISITA DOMICILIARIA	OTROS	INTERPRETACION
¿En qué consiste la integración laboral de personas con discapacidad auditiva?	<b>Farmacia “San Francisco”</b> Tratar que la gente con discapacidad se adapte al trabajo.		<b>Padres de Areli</b> Que las personas con discapacidad pueden trabajar.		Al parecer son pocas las personas de los negocios que tienen noción sobre que es la integración laboral de personas con discapacidad

	<p><b>TIENDA ISSSTE</b></p> <p>El gerente de la tienda considera la integración laboral como una oportunidad que tiene todo ser humano para trabajar, sin importar la discapacidad que presenten.</p> <p><b>Estética Lé Frange</b></p> <p>Es aceptar en los negocios a las personas con discapacidad siempre y cuando tengan</p>				<p>auditiva.</p>
--	--	--	--	--	------------------

	<p>conocimientos sobre el trabajo que desean realizar.</p> <p><b>NOVEDADES</b></p> <p><b>MEFEL</b></p> <p>La dueña de la tienda no tiene noción sobre la integración laboral de personas con discapacidad.</p> <p><b>TIENDA Jr</b></p> <p>La encargada desconoce en qué consiste la integración laboral de personas con discapacidad.</p>				
--	---	--	--	--	--

	<p><b>EXCLUSIVAS DE MODA YATZARETH</b></p> <p>La dueña de este negocio no había escuchado comentarios acerca de la integración laboral de las personas con discapacidad.</p>				
<b>INDICADOR</b>	<b>ENTREVISTA</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>	<b>VISITA DOMICILIARIA</b>	<b>OTROS</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
¿Cuál es la importancia de la integración laboral de personas con discapacidad	Algunas personas se desempeñan mejor en el trabajo		Hermana Areli: De que las personas con discapacidad se valgan por sí mismas y que ganen su propio		Las personas consideran que el trabajo es importante para tener una vida independiente y

auditiva?			dinero, para que puedan comprarse lo que ellos quieran.		satisfacer sus necesidades.
¿Qué grado de aceptación brinda la sociedad a las personas con discapacidad auditiva que se han integrado al ámbito laboral?	<p><b>Dueña farmacia San Francisco:</b> La gente todavía no brinda oportunidad porque hace falta mucha cultura para eso.</p> <p><b>Dueña estética Le´Frange:</b> Una persona que llevo para cortarse el pelo trato de burlarse de Areli, al preguntar que si</p>	<p>Los clientes llegan y piden que los atienda el propietario de la tienda.</p> <p>La gente requiere que lo atiendan rápidamente, eficaz y con calidad.</p>			<p>La sociedad no permite que las personas con discapacidad se desempeñen en un trabajo, solicitándoles más de lo que ellos pueden hacer.</p> <p>Todavía la sociedad no se ha dado cuenta del potencial que puede tener una persona con</p>

	estaba sorda, porque le hablaba y no le contestaba.				discapacidad auditiva y lo excluye, haciéndole sentir inferior a ellos y con un nivel bajo de conocimientos en el campo laboral.
--	--	--	--	--	---

INDICADOR	ENTREVISTA	OBSERVACIÓN	VISITA DOMICILIARIA	OTROS	INTERPRETACIÓN
¿Cómo promover en las empresas la contratación de las personas con discapacidad auditiva?	<p><b>Tienda “las novedades”:</b></p> <p>No podré asistir a las pláticas porque no tengo tiempo.</p> <p><b>Exclusivas de moda Yatzareth:</b></p> <p>No tengo tiempo porque todo el día trabajo.</p> <p><b>Tienda “Carlotita”:</b></p> <p>No estoy en disposición en recibir las</p>			<p>Ofrecer pláticas a los dueños de las empresas como intermediarios para que la sociedad vaya adaptándose a relacionarse con las personas con discapacidad y al mismo tiempo proporcionar información sobre las ventajas y</p>	<p>La mayoría de los dueños de diferentes negocios no aceptan recibir las pláticas sobre la importancia de contratar a personas con discapacidad argumentando que no disponen de tiempo suficiente.</p> <p>Es importante que los dueños de las empresas y la sociedad se concienticen sobre la importancia de</p>

	<p>pláticas porque no cuento con el tiempo suficiente.</p> <p><b>Tienda “Novedades Mefel”:</b></p> <p>Estaría dispuesta a recibir la plática.</p> <p><b>Farmacia San Francisco:</b></p> <p>Sí, siempre y cuando disponga del tiempo.</p>			<p>desventajas de emplear a personas con algún tipo de discapacidad.</p>	<p>emplear a las personas con discapacidad y reconocer el papel que juegan en la sociedad.</p> <p>La sociedad debe dar la oportunidad a las personas con discapacidad a desenvolverse en el trabajo según sus aptitudes y habilidades.</p>
--	--	--	--	--	--

INDICADOR	INFORMACIÓN DOCUMENTAL	PRACTICA PROFESIONAL	INTERPRETACIÓN
<p>¿Cuál es el proceso que debe enfrentarse para integrar laboralmente a una persona con discapacidad auditiva?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar intereses y capacidades del estudiante.</li> <li>2. Ayudar a los estudiantes a desarrollar, poner en marcha y evaluar el plan de acción.</li> <li>3. Crear oportunidades de empleo.</li> <li>4. Crear oportunidades de vida independiente.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Identificar a las personas con discapacidad que estén en edad de trabajar.</li> <li>-Ser desempleado.</li> <li>-Tipo de discapacidad.</li> <li>-Identificar sus habilidades y aptitudes.</li> <li>-Identificar empresas que estén en disponibilidad de aceptar a una persona con discapacidad.</li> <li>-El empleo debe ser de acuerdo a las habilidades,</li> </ul>	<p>Es importante tomar en cuenta a la persona al momento de conseguir un trabajo, para no imponer las preferencias de los intermediarios (personas encargadas de buscar el empleo).</p>

		<p>preferencia y aptitudes.</p> <p>-Entrevista con los dueños de la empresa donde se integrara a la persona.</p> <p>-Presentar al trabajador con el dueño y los trabajadores.</p> <p>-Establecer acuerdos sobre horarios, derechos y obligaciones que como trabajador debe cumplir.</p> <p>-Al incorporarse al trabajo es necesario supervisar regularmente el trabajo que realiza la persona.</p>	
--	--	--	--

INDICADOR	ENTREVISTA	OBSERVACIÓN	PRACTICA PROFESIONAL	VISITA DOMICILIARIA	OTROS	INTERPRETACIÓN
¿Qué riesgos presentan las personas con discapacidad auditiva que están integrados al campo laboral?	<p><b>Familia:</b></p> <p>Areli fue secuestrada al salir de la estética por un hombre que vestía un pantalón “cholo”, cabello largo y patillas largas, la tomó del cuello y la amenazó con una navaja, la subió a un automóvil, la ató de las manos, pies y boca. La llevó a la ciudad de</p>		<p>-De sufrir algún accidente</p> <p>-Discriminación de la sociedad</p> <p>-Discriminación de los dueños de las empresas</p> <p>-Discriminación de sus compañeros de trabajo</p> <p>-Pérdida de trabajo por secuestro</p>	<p>Por el incidente que sufrió Areli la dueña de la estética ya no accedió a aceptarla por seguridad hacia su familia y sufrir un percance parecido, a causa de las declaraciones y apoyo que de ella obtuvo la familia de Areli para poder localizarla.</p>		<p>Areli al estar integrada al campo laboral no permaneció mucho tiempo porque fue víctima de un secuestro.</p> <p>Debido al secuestro la familia limitó las salidas de Areli por temor a volver a sufrir el mismo acontecimiento, optando por crear un espacio donde ella pudiera desempeñarse laboralmente y</p>

	<p>México pero por un descuido del secuestrador Areli logró escapar.</p> <p><b>Padres de Areli:</b></p> <p>A ella le gustaba mucho trabajar en la estética porque dice que la dueña la trata bien y estaba aprendiendo muchas cosas, ya sabe hacer</p>					<p>poner en práctica los conocimientos aprendidos en la estética.</p>
--	--	--	--	--	--	---

	<p>pedicure, manicure, alaciar el cabello, etc., pero nosotros ya no la queremos mandar a Huejutla pensamos que la dueña ya no la va a aceptar porque nos apoyó mucho estaba en la mejor disposición de ayudarnos y también lo hacemos por su seguridad.</p>					
--	--	--	--	--	--	--

	<p><b>Estética Lé</b> <b>Frangé:</b> Estaba trabajando bien, aprendía muy rápido, mantuvimos buena comunicación pero por el incidente que tuvo es preferible no aceptarla y sus padres me imagino que tampoco la van a mandar por seguridad de ella, pero</p>					
--	---	--	--	--	--	--

	<p>estoy en la disposición de aceptar a otras personas con discapacidad siempre y cuando tenga conocimientos de lo que se requiere en una estética porque trabajan bien son muy buenos.</p>					
--	---	--	--	--	--	--

INDICADOR	ENTREVISTA	OBSERVACIÓN	PRACTICA PROFESIONAL	VISITA DOMICILIARIA	OTROS	INTERPRETACIÓN
¿Cuáles son las experiencias de Areli al estar integrada al campo laboral?	<p><b>Estética Lé Frange</b></p> <p><b>Hermana De Areli:</b></p> <p>Se Ve Feliz, Esta Aprendiendo Nuevas Cosas Y Se Arregla Mejor.</p> <p><b>Areli:</b> (interpretado por la hermana) estoy emocionada de trabajar en la estética</p>	<p>Areli por indicaciones de la dueña atendió a un joven que deseaba cortarse el cabello, lo recibió amablemente con una sonrisa en el rostro, a base de señas ella pregunto al joven que tipo de corte deseaba, el joven de la misma manera respondió la</p>		<p>Los padres y demás familiares se muestran entusiasmados con la noticia de que Areli se encuentra laborando en la estética Lé Frange, argumentando que la han visto muy contenta, aunque no les parece que salga del trabajo muy tarde porque a</p>		<p>Para Areli trabajar en la estética ha sido de gran ayuda para su desarrollo personal y social. Ha convivido con personas que no presentan discapacidad y se ha adaptado a la forma con la que ellos se comunican.</p> <p>Areli como dueña de su propio negocio esta aprendiendo a administrar sus intereses</p>

	<p>porque la dueña me trata bien, he aprendido más cosas y la señora me pone a practicar con el maniquí. La señora me pintó, corto el cabello y arreglo las uñas para que observara como debo hacerlo.</p> <p>Después del incidente que sufrí mis</p>	<p>pregunta y Areli atentamente observo.</p> <p><b>Autoempleo:</b></p> <p>Areli cortaba el cabello a una joven, se mostraba concentrada en la actividad que realizaba observando siempre a la joven. Al término Areli a base de señas le comunico a la joven que había terminado, tomo un espejo</p>		<p>veces no hay transporte y tiene que caminar, le han dicho que van a ir por ella al trabajo, pero se niega a esta petición.</p> <p><b>Autoempleo:</b></p> <p>Los familiares sienten mucho que Areli haya dejado el trabajo en la estética porque estaba aprendiendo mucho, pero</p>		<p>económicos (ahorro diario). Esta orgullosa de haber formado el único negocio existente en su localidad.</p>
--	---	--	--	---	--	--

	<p>papás no quieren que regrese a la estética, porque tiene miedo que me vuelva a pasar, pero yo les digo que a mi eso no me preocupa porque yo quiero seguir trabajando.</p> <p><b>Autoempleo estética:</b></p> <p><b>Areli</b></p> <p>Me gusta mucho el</p>	<p>colocándolo en la parte trasera de la cabeza para que la joven observe como había quedado, la joven a base de señas y con una sonrisa le dijo que ya estaba bien, le pago y se retiro.</p>		<p>por otro lado se sienten contentos que Areli haya creado su propio negocio y todos están dispuestos a ayudarla asistiendo a su estética como clientes e invitando a la localidad a que asistan a este negocio.</p>		
--	---	---	--	---	--	--

	<p>trabajo que estoy realizando, porque he estudiado para esto y la estética es mía.</p> <p>Me gusta administrar mi propio dinero y comprar lo necesario para la estética y cubrir mis necesidades.</p> <p>Cada cliente que llega lo</p>					
--	--	--	--	--	--	--

	atiendo personalmente para que se lleve una buena impresión y regrese.					
¿Qué es el autoempleo?	<p><b>Familia:</b> Es un negocio propio, se hace como uno lo quiere y se trabaja en lo que a uno le gusta.</p> <p><b>Padres de Areli:</b> Es un negocio mío, lo pongo</p>	Se está acondicionando una estética en la casa de los padres de Areli con la finalidad de que Areli se realice como persona y desempeñe lo que a ella le gusta. Cuenta	Se acompañó a la hermana de Areli a las instalaciones del DIF municipal para solicitar un proyecto de una estética para auto emplearse.	Areli se encuentra trabajando de acuerdo a sus intereses personales en la localidad de El Pintor, tiene disponibilidad de horario, es accesible, es amable,		El autoempleo es un negocio que permite a la persona desempeñarse en lo que más le agrada, con posibilidad de prosperar económicamente.  Areli es una persona que logro

	<p>en el lugar que yo quiera. Sabemos que el DIF está apoyando para que las personas con discapacidad tengan su propio negocio y queremos solicitar un proyecto productivo “estética” para Areli, por ahora tenemos lo indispensable.</p>	<p>con los materiales indispensables como espejo, silla, tijeras, peines, pinzas, maquina, navajas, talco.</p>		<p>risueña, muestra demasiado interés en sus clientes, la visitan sus vecinos, amigos, sobrinos, familia y las comunidades cercanas.</p> <p>Areli inició su propio negocio, administra su propio dinero, pero hay un inconveniente existe poca</p>		<p>crear un autoempleo, gracias a la ayuda que le brindo su familia.</p>
--	---	--	--	--	--	--

				demanda y cuenta con poco material.		
¿Cuáles son las ventajas y desventajas del autoempleo?			<p>-Una de las ventajas para los empresarios es que aumentará su influyente imagen en la sociedad y será el principal vínculo de cambios positivos.</p> <p>- Areli es dueña de una estética.</p> <p>-Trabaja en lo que le interesa</p> <p>-Ha desarrollado</p>		<p><b>Ventajas</b></p> <p>-Será dueño de su propio negocio</p> <p>-El trabajo duro y las largas horas lo beneficiarán</p> <p>-Tendrá la libertad para organizar su propio tiempo</p> <p>-Podrá trabajar en lo que más le interesa</p> <p>-El potencial de crecimiento y de</p>	<p>Iniciar un negocio desde cero puede tener muchas satisfacciones. La persona tiene la libertad de ser creativo e innovador y toma todas las decisiones.</p> <p>Existe un gran riesgo en la creación de todo nuevo negocio. Una persona tiene que hacer todo solo; desde la</p>

			<p>habilidades y aptitudes</p> <p>-Es independiente al tomar decisiones en relación a su trabajo</p> <p>-Administra su propio dinero</p> <p>-una de las desventajas que enfrenta Areli es que existe poca demanda por ser una localidad pequeña</p> <p>-Por ser el primer negocio</p>		<p>ganancias es mucho mayor</p> <p>-Tendrá la oportunidad de brindar todo su potencial</p> <p>-Una aventura de negocios es tan estimulante como riesgoso</p> <p>-Tener un negocio es un desafío interminable y brinda grandes oportunidades de aprendizaje</p> <p>-Abrirá una magnífica</p>	<p>creación del nombre hasta la promoción del negocio y debe tomar todas las decisiones.</p>
--	--	--	---	--	---	--

			<p>cuenta con poco material</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Capital insuficiente</li> </ul>		<p>posibilidad de hacer sus sueños realidad</p> <p><b>Desventajas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de experiencia</li> <li>-Capital insuficiente</li> <li>-Ubicación pobre</li> <li>-Manejo deficiente del inventario</li> <li>-Sobre inversión en activos fijos</li> <li>-Malos arreglos crediticios</li> <li>-Uso de fondos</li> </ul>	
--	--	--	---	--	---	--

					personales -Crecimiento no esperado -Competencia -Ventas bajas	
--	--	--	--	--	--	--

## 5.2. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A partir del análisis realizado se desprenden los siguientes resultados:

Es importante que los dueños de las empresas y la sociedad se concienticen mediante visitas domiciliarias, pláticas, boletines, folletos sobre la importancia de emplear a las personas con discapacidad y reconocer el papel que juegan en la sociedad.

Con base en la encuesta realizada a los dueños de pequeños negocios con la finalidad de saber qué tanto conocen sobre integración laboral de personas con discapacidad auditiva, se comprobó que son pocas las personas que tienen noción sobre qué es la integración laboral de personas con discapacidad auditiva. Este desconocimiento por parte de la sociedad y dueños de pequeños negocios trae como consecuencia que las personas con discapacidad no se integren al ámbito laboral y si lo hiciesen el dueño, el personal y los clientes solicitan más de lo que ellos pueden dar.

Los problemas que las personas con discapacidad auditiva enfrentan al momento de integrarse al campo laboral son la falta de capacitación técnica o no haber terminado la etapa escolar, falta de experiencia anterior, baja autoestima o inseguridad, falta de apoyo de la familia, que una vez conseguido un empleo le aconsejan retirarse al ser un trabajo muy exigente en horario, por ejemplo al tener que trabajar horas extras o turnos de noche o los días festivos o cuando el empleo queda muy retirado de sus hogares.

Al momento de integrar a una persona con discapacidad al campo laboral se debe considerar una serie de pasos tales como: identificar a las personas con discapacidad que estén en edad de trabajar, ser desempleado, detectar tipo de discapacidad, identificar sus habilidades y aptitudes, identificar empresas que estén en disponibilidad de aceptar a una persona con discapacidad, el empleo debe ser de acuerdo con las habilidades, preferencia y tipo de discapacidad de la

persona, entrevista con los dueños de la empresa donde se integrará a la persona, presentar al trabajador con el dueño y los trabajadores, establecer acuerdos sobre horarios, derechos y obligaciones que como trabajador debe cumplir y al incorporarse al trabajo es necesario supervisar regularmente el trabajo que realiza la persona. Esta información permitirá obtener un conocimiento amplio de la persona y del lugar de trabajo favoreciendo la plena integración. Es importante tener en cuenta los intereses de la persona al momento de conseguir un trabajo, para no imponer las preferencias de los intermediarios (personas encargadas de buscar el empleo).

Al realizar encuestas, entrevistas y observaciones en la ciudad de Huejutla a los dueños de las pequeñas y medianas empresas sobre la disposición de aceptar a una persona con discapacidad, los resultados mostraron que sería un problema aceptar a una persona con discapacidad auditiva en lugares donde se requiere mantener contacto con el cliente, por evitar riesgos de accidente, por no cubrir uno de los requisitos establecidos por la empresa (no padecer enfermedades), o simplemente por contar con el personal necesario.

Para incorporar a Areli al campo laboral se visitaron algunas estéticas, en una no aceptaron a Areli porque tenían el personal completo, y en la estética Le´Frange la dueña desde la primera visita y sin conocer a Areli decidió darle una oportunidad y fue así como se integró al campo laboral con acuerdo a sus intereses personales y habilidades.

Areli en este trabajo adquirió la oportunidad de perfeccionar sus habilidades y aprendió nuevos conocimientos, logró comunicarse perfectamente con la dueña de la estética y mantuvieron una buena amistad. La dueña de la estética se encuentra en disposición de emplear a personas con discapacidad, siempre y cuando realicen los trabajos que se requiere en una estética.

Desafortunadamente por problemas personales Areli abandonó el trabajo en la estética. Debido a esta situación, los padres de Areli optaron por crearle su propia estética, equipándola con los materiales necesarios, actualmente se encuentra trabajando en la localidad de El Pintor, Veracruz, lugar donde familiares, amigos y vecinos de la localidad acuden a ella cuando requieren de este servicio.

El éxito de un negocio nunca es automático, tampoco está basado estrictamente en la suerte, sino que depende mucho más de la capacidad del propietario para organizarlo adecuadamente y de su sentido de previsión. Sin embargo, como se ha dicho antes, no existen garantías.

Iniciar un pequeño negocio siempre implica varios riesgos, y la probabilidad de éxito es realmente baja. Razones por las cuales los pequeños negocios fracasan:

- Falta de experiencia
- Capital insuficiente
- Mala ubicación
- Crecimiento no esperado

Areli tuvo la satisfacción de crear un negocio desde cero, en el que ha tenido la libertad de ser creativa, de tomar las decisiones y de administrar su propio dinero.

El negocio que ella eligió fue el de una estética que cubre sus intereses, en el que ha desarrollado conocimientos, habilidades y aptitudes. Éste es un trabajo que ella desempeña con gran responsabilidad y entusiasmo.

Existe un gran riesgo en la creación de todo nuevo negocio. Muchos negocios fracasan. Una persona tiene que hacer todo sola; desde la creación del nombre hasta la promoción del negocio y debe tomar todas las decisiones.

Uno de los problemas que enfrenta Areli en su negocio es que existe poca demanda por ser una localidad pequeña, además cuenta con poco material y su

capital es insuficiente. Sin embargo, esto no es un obstáculo para que ella continúe desarrollándose personal y profesionalmente.

# *CONCLUSIONES*

## 7. CONCLUSIONES

El principal problema de la sociedad es sin duda la marginación exclusión social, principalmente de aquellas personas que presentan algún tipo de discapacidad. Para las personas que están en esta situación o tienden a ella, el acceso a un puesto de trabajo es un requisito esencial para conseguir una integración social plena y duradera.

Los problemas sociales y la exclusión laboral en particular son una responsabilidad común de toda la sociedad, en la que las entidades públicas, las empresas y las organizaciones sociales no lucrativas tienen un papel complementario.

Al incorporar a las personas con discapacidad auditiva al mundo laboral se está garantizando el éxito tanto de la persona como de la empresa. Al mismo tiempo estas personas pasan a formar parte del sistema productivo y realizan una contribución al producto interno bruto, igual que la de cualquier otra persona sin discapacidad.

El contacto y el diálogo entre el empresario y la entidad social son un punto básico e imprescindible para dar a conocer las ventajas que supone para la empresa participar en iniciativas de inserción laboral y adaptar las actuaciones de las organizaciones sociales a las necesidades y condicionamientos propios de cada empresa.

Una de las ventajas para los empresarios es sin duda, que aumentará su influyente imagen en la sociedad y será el principal vínculo de cambios positivos.

Generalmente la persona con discapacidad auditiva que consigue un empleo, busca dar lo mejor de sí y demostrar que es tan capaz o más que sus

compañeros; esto hace que el empresario valore su trabajo y busque ofrecer más puestos de trabajo a otras personas con discapacidad auditiva.

Todavía la sociedad no se ha dado cuenta del potencial que puede tener una persona con discapacidad auditiva tomando actitudes que hacen que la persona se sienta inferior a ellos y con un nivel bajo de conocimientos en el campo laboral. Cuando una persona con discapacidad auditiva solicita un empleo se encuentra con muchos obstáculos como maltrato físico, psicológico, discriminación y dificultades para comunicarse, entre otras.

Las personas con discapacidad auditiva tienden a ser relegados por los empresarios o dueños de los negocios por el simple hecho de no escuchar y no poder comunicarse con los clientes, por lo que les niegan la oportunidad de desempeñar lo que más les gusta y les privan el derecho de sobresalir en el ámbito laboral.

Algunos dueños de los negocios no aceptan a estas personas por creerlos incapaces de realizar actividades y por temor a que sufran algún accidente. Así como existen personas que no aceptan a estos individuos, también las hay dispuestas a ofrecer un trabajo donde ellas puedan desarrollar sus habilidades, destrezas y aptitudes.

Gracias a la disponibilidad de Areli y su familia, se obtuvo información personal que facilitó estudiar el caso detalladamente, logrando integrarla laboralmente en una estética, donde la dueña desde la primera visita tuvo la disponibilidad de aceptarla aun sin conocerla, dándole un trato digno a su persona y respetando sus limitaciones.

En este empleo Areli recibió toda clase de atención y apoyo para adquirir y perfeccionar sus conocimientos, estableciendo formas de comunicación entre las dueñas y empleadas, lo que facilitó su aprendizaje y adaptación.

La intervención dio resultados favorables en Areli y su familia; para Areli, porque encontró un empleo que cubrió sus expectativas y para su familia porque se dieron cuenta del interés que demostró en el trabajo y la satisfacción de que su hija se realizara como trabajadora.

Desafortunadamente las personas con discapacidad están más propensas a sufrir abusos físicos y psicológicos en el lugar de trabajo o fuera de él, tal fue el caso de Areli que presenta discapacidad auditiva quien fue víctima de un secuestro. Debido a esta situación, Areli abandonó el empleo; por su seguridad, se optó por crear un autoempleo que consistió en acondicionar un espacio para establecer una estética.

Actualmente Areli y su familia se sienten tranquilos al saber que está en un lugar seguro desempeñando el trabajo que más le agrada.

Es arduo integrar laboralmente a una persona con discapacidad auditiva en este mundo donde la mayoría de los empresarios no quieren invertir ni dinero ni tiempo en una persona que para ellos no es productiva o apta para desempeñar un cargo.

Si todas las personas se unen, se mantienen juntos y siguen a aquellos que van en nuestra dirección, el esfuerzo será menor. Será más sencillo y más placentero alcanzar las metas, porque se ha comprobado que los hombres obtienen mejores resultados si se apoyan unos a otros, mutuamente en todo momento, compartiendo los problemas y trabajos más difíciles. Así las personas que comparten una misma dirección común y tienen sentido de comunidad pueden llegar a cumplir sus objetivos más fácil y rápidamente porque ayudándonos entre nosotros, los logros son mejores.

Desde el comienzo de la investigación, el objetivo principal fue integrar a Areli al campo laboral, sólo que se desconocía lo complicado que es esa tarea y sobre todo los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad al

momento de solicitar un empleo. Conforme transcurría el tiempo se advirtió que no es sencillo integrar al campo laboral a las personas que presentan alguna discapacidad y no es porque la persona no tenga el entusiasmo de superarse, sino porque la sociedad aún no logra comprender la importancia que implica emplear a estas personas, la sociedad excluye a las personas por creerlos incapaces de realizar un buen trabajo haciendo más difícil la tarea de nosotras como investigadoras, y más complicado para aquellas personas con discapacidad que están en toda la disposición de adquirir un empleo. Estos obstáculos hacen que las personas con discapacidad desistan de lo que les interesa y prefieren seguir como la sociedad quiere.

Hace falta una gran dosis de creatividad, imaginación, tolerancia, comprensión y, sobre todo, una gran capacidad de escuchar para sentir las necesidades que estas personas presentan.

La sociedad no debe ser un obstáculo que impida a las personas con discapacidad encontrar un trabajo que les permita ganarse dignamente la vida, atender las necesidades de sus familias y contribuir a la economía.

Gracias a la disposición de Areli y su familia se obtuvieron resultados satisfactorios, se integró a Areli al campo laboral al crear su propia estética.

Con esta investigación se adquirieron y aprendieron nuevos conocimientos acerca de la personas con discapacidad, es decir, aceptar, valorar y vivir la vida y a ser un poco más conscientes al momento de interactuar con ellas.

Al concluir este trabajo subsiste una gran satisfacción de formar parte del grupo de personas que desean una sociedad integradora y que acepten a las personas sin importar sexo, raza, religión o capacidad para ser parte integrante de la humanidad.

## 8. SUGERENCIAS

- Es importante la participación de la familia puesto que es el principal apoyo en la evolución y la integración social de las personas con discapacidad, porque mediante su comprensión, protección y soporte puede modificar las oportunidades de integración de estas personas.
- El DIF Municipal, de manera conjunta con la Comisión Coordinadora para la Integración Social de las Personas con Discapacidad, deben impulsar mejores condiciones para este sector de la población, fomentando el respeto a los derechos de las personas con discapacidad y la oportunidad de una vida mejor a través de acciones en el ámbito de salud, educativo y laboral.
- Promover y transferir a la sociedad las capacidades de organización, de información y de generación de redes de acceso a la integración laboral de personas con discapacidad, mediante programas de radio y televisión.
- Impulsar la participación de las pequeñas y medianas empresas en la generación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, concediéndoles un reconocimiento por la labor realizada, logrando así que la sociedad identifique sus productos y/o servicios en apoyo a este grupo social.
- El Licenciado en Intervención Educativa pueda asesorar a las empresas para que ofrezcan oportunidades a las personas con discapacidad. Mediante un proyecto sobre integración laboral de personas con discapacidad dirigido a las empresas.

## GLOSARIO

**Anamnesis.** Examen clínico de los antecedentes patológicos del enfermo. Son los datos o información relevante acerca del paciente, su familia, el medio en que ha vivido, las experiencias que ha tenido, incluyendo sensaciones anormales, estados de ánimo o actos observados por el paciente o por otras personas con la fecha de aparición y duración y resultados del tratamiento.

**Discapacidad.** Falta de habilidad en algún ramo específico. El uso del término reconoce que todos los individuos con discapacidades tienen mucho que contribuir a nuestra sociedad y al mismo tiempo está de acuerdo con cambios similares en el lenguaje de la ley estadounidense.

**Estereotipo.** Imagen mental muy simplificada y con pocos detalles acerca de un grupo de gente que comparte ciertas cualidades características (o estereotípicas) y habilidades. El término se usa a menudo en un sentido negativo, considerándose que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo se pueden cambiar mediante la educación.

**Meningitis.** Infección que causa inflamación de las membranas que cubren el cerebro y la médula espinal. La meningitis no bacteriana con frecuencia es denominada "meningitis aséptica", mientras que la meningitis bacteriana se puede denominar "meningitis purulenta".

**Patología.** Del griego, sufrimiento o daño (pathos) estudio (logos). Es la parte de la medicina encargada del estudio de las enfermedades en su más amplio sentido, es decir, como procesos o estados anormales de causas conocidas o desconocidas.

**Deficiencias auditivas.** También denominadas pérdidas auditivas o hipoacusias, ocurren cuando hay un problema en los oídos o en una o más partes que facilitan

la audición. La palabra deficiencia significa que algo no está funcionando correctamente o tan bien como debería.

**Virosis.** Enfermedades de fácil contagio producidas por virus. Estos son agentes patógenos muy pequeños, seres vivos tan diminutos que sólo pueden verse con microscopios electrónicos, que pueden infectar células y provocar infecciones. Se multiplican con extraordinaria rapidez.

**Oído residual.** Cantidad de oído útil que tiene una persona con pérdida auditiva.

**Reflejo cocleopalpebral.** Ante un sonido intenso existe una contracción refleja del orbicular de los párpados provocando el cierre de los ojos. Normalmente se desencadena el reflejo 70 dB por encima del umbral de audición.

**Reflejo de Moro.** Tipo de reflejo involuntario que está presente al nacer. Normalmente desaparece después de 3 ó 4 meses. Es la apertura brusca de los brazos del lactante ante un sonido intenso.

**Lengua de señas.** Es la representación de objetos o situaciones medioambientales por medio de movimientos realizados principalmente en las manos.

## BIBLIOGRAFÍA

ACA-Amputee Coalition of America. "Programa de discapacidad organización internacional del trabajo OIT". En: Proyectos laborales y las necesidades educativas específicas, Pachuca, Hidalgo, México, UPN, 2006, pp. 126-1136 (Antología básica 7° sem. LIE).

Alcantud, F.; Ávila V.; y Asensi M. "La Integración de Estudiantes con Discapacidad en los Estudios Superiores". Universidad de Valencia. España. 2000. <http://www.google.com.mx>. Discapacidad auditiva.

ARITIZÁBAL Marta. "Foro sobre empleo y discapacidad" en: Fundación Paso a Paso- Caracas, Venezuela. Edutainment de Venezuela C.A. Octubre-noviembre 2004. <http://www.pasoapaso.com.ve/iberoamericano/riadis.htm>

Asociación Mexicana de Rehabilitación Laboral, AC. "101 pequeños negocios para personas con discapacidad. Pequeños negocios independientes". En: Proyectos laborales y las Necesidades Educativas Específicas, Pachuca, Hidalgo, México, UPN, 2006, pp. 152- 162 (Antología básica 7° sem. LIE). México, 1996, pp.152. (7° sem. LIE).

CODIS-Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad. "Programa de Emprendedores con Discapacidad". en: Proyectos laborales y las Necesidades Educativas Específicas, Pachuca, Hidalgo, México, UPN, 2006, pp. 146- 1151 (Antología básica 7° sem. LIE). 2006, pp. 147-148. (7° sem. LIE).

CONTRERAS Alicia. "Foro sobre empleo y discapacidad octubre-noviembre 2004". Fundación Paso a Paso- Caracas, Venezuela. Edutainment de Venezuela C.A. Octubre-noviembre 2004. <http://www.pasoapaso.com.ve/iberoamericano/riadis.htm>.

"Enciclopedia de los Municipios de México". Estado de Hidalgo. Huejutla de Reyes.

GOLDBERG Patricia. "Foro sobre empleo y discapacidad octubre-noviembre 2004". Fundación Paso a Paso- Caracas, Venezuela. Edutainment de Venezuela C.A. Octubre-noviembre 2004. <http://www.pasoapaso.com.ve/iberoamericano/riadis.htm>

LANDAURO Quiñe Jorge. “Aspectos generales del perfil laboral de las personas con discapacidad”. WAYQEY Publicación Trimestral. Difundido por: Solidaridad Digital. 2005.

“Ley General de las Personas con Discapacidad 2005”. Secretaría de Servicios Parlamentarios. Dirección General de Bibliotecas. Nueva Ley DOF.  
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/HIDALGO/Leyes/HGOLEY54.pdf>.

“Manual de orientación para empresarios empresa incluyente. Por una nueva cultura laboral dirección general de equidad y genero”. En: Proyectos laborales y las necesidades educativas específicas, Pachuca, Hidalgo, México, UPN, 2006. México, DF, 2002, pp. 137- 145. (Antología básica 7° sem. LIE).

MAYA Hernández Ildelfonso. “El Origen del Hombre Huasteco”. En: Huejutla, Oexota, la Herencia de Kakatektli Kexteka. Monografía Oexota, pp. 4-5.

MEDINA Berta y Barrera. “Manual de orientación para empresarios, empresa incluyente”. En: Proyectos Laborales y las Necesidades Educativas Específicas, Pachuca, Hidalgo, México, UPN, 2006. México, DF, 2002, pp. 137- 145. (Antología básica 7° sem. LIE).

MEJÍA Royet Henry. “Foro sobre empleo y discapacidad” en: Fundación Paso a Paso- Caracas, Venezuela. Edutainment de Venezuela C.A. octubre-noviembre 2004. <http://www.pasoapaso.com.ve/iberoamericano/riadis.htm>

MENDOZA Yáñez Araceli. “Manual de orientación para empresarios, empresa incluyente”. En: Proyectos Laborales y las Necesidades Educativas Específicas, Pachuca, Hidalgo, México, UPN, 2006. México, DF, 2002, pp. 137- 145. (Antología básica 7° sem. LIE).

MUÑOZ Baell Irma Ma. y Ruiz Ma. Teresa. “Empoderando a los Sordos. Dejemos que los Sordos sean Sordos”. Traducción Fernández José Francisco. Publicada en Faro del Silencio. 2006. <http://www.google.com.mx>.

PALLANTE Alfredo. “Manejo del niño hipoacusico”. México 2006.  
[www.sinfomed.org.ar/Mains/publicaciones/nhipo.htm](http://www.sinfomed.org.ar/Mains/publicaciones/nhipo.htm)

PÉREZ Montagut Héctor y Ortega Mera Sandra. “Capacitación y empleo de jóvenes con discapacidad: Proyecto ANTEAR”. Número 134. Revista Minusval, 2002.

ROMERO Silvia, Nasielsker Jenny. Curso Nacional de Integración Educativa. “¿quiénes son los alumnos con pérdida auditiva?”. Aprendizaje y desarrollo de personas con necesidades educativas específicas asociadas a la discapacidad, SEP 2000, pp. 121-129. (5° sem. LIE)

YEPES María del Rosario y Villabona Hermán. “Foro sobre empleo y discapacidad”. Fundación Paso a Paso- Caracas, Venezuela. Edutainment de Venezuela C.A. Octubre-noviembre 2004.  
<http://www.pasoapaso.com.ve/iberoamericano/riadis.htm>

# *ANEXOS*

## **DATOS PERSONALES**

NOMBRE: Areli Bautista Carranza

FECHA DE NACIMIENTO: 16 de septiembre 1980

EDAD: 25 años

ESCOLARIDAD: Telesecundaria

DOMICILIO: Conocido el Pinto Veracruz.

## **DATOS DE LOS PADRES**

NOMBRE DE LA MADRE: Margarita Carranza Cruz

EDAD: 59

ESCOLARIDAD: 6º primaria

OCUPACIÓN: Ama de casa

NOMBRE DEL PADRE: Abelardo Bautista Cruz

EDAD: 60 años

OCUPACIÓN: Carpintero

## **DATOS DE LOS HERMANOS**

NOMBRE: Sergio Bautista Carranza

EDAD: 38 años

NOMBRE: Rodrigo Bautista Carranza

EDAD: 36 años

NOMBRE: Sandra Luz Bautista Carranza

EDAD: 35 años

NOMBRE: Dante Bautista Carranza

EDAD: 31 años

## **DATOS PERSONALES DE LA FAMILIA CON QUIEN VIVE ACTUALMENTE**

NOMBRE: Sandra Luz Bautista Carranza

EDAD: 34 años

ESCOLARIDAD: Secundaria

OCUPACIÓN: Ama de casa

NOMBRE DEL ESPOSO: Mario Flores

EDAD: 39 años

ESCOLARIDAD: Preparatoria

OCUPACIÓN: Intendente

## GUÍA DE ENTREVISTA A LOS PADRES

¿Cuál es su nombre?

¿Cuántos años tienen?

¿En qué trabajan?

¿Qué estudios tienen?

¿Tiene hijos, cuantos y que edad?

¿Cuántos viven en esta casa?

¿Qué lugar ocupa Areli entre ustedes?

¿A qué edad tuvo a su hija?

¿El embarazo fue planeado?

¿Hubo alguna complicación durante el embarazo?

¿Tuvo algún accidente o golpe durante el embarazo?

¿Consumía alguna bebida alcohólica o fumaba durante el embarazo?

¿Su esposo consumía alguna bebida alcohólica?

¿Trabajaba cuando estaba embarazada?

¿Qué tipo de trabajo realizaba?

¿Recibió maltrato por parte de su esposo cuando estaba embarazada?

¿Dónde se atendió para dar a luz?

¿Hubo alguna complicación durante el parto? ¿Cual?

¿La niña fue prematura? ¿A los cuántos meses nació?

¿El parto fue normal o cesárea?

¿Cuánto peso al nacer? ¿Dio pecho a la niña? ¿Cuánto tiempo?

¿A los cuantos meses gateo y a que edad camino?

¿Qué enfermedades padeció en su niñez?

¿A qué edad detecto que su hijo tenía algún problema?

¿Cómo se dio cuenta?

¿Qué fue lo que hizo al darse cuenta y cual fue la reacción de ustedes y de su familia?

¿A qué personas acudieron?

¿Qué fue lo que dijeron?

- ¿Recibió alguna terapia?
- ¿Cambio su comportamiento hacia la niña al descubrir su problema?
- ¿Qué trato le dan actualmente ustedes?
- ¿Cuál es la relación que existe entre hermanos?
- ¿Cuál es la relación que existe con los vecinos?
- ¿Cómo se comunican con ella?
- ¿Ha tenido alguna relación sentimental?
- ¿Cuáles son las habilidades y dificultades de Areli?
- ¿Tiene algún familiar que presente discapacidad?
- ¿Cuál fue el primer centro educativo al que acudió?
- ¿Qué dificultades se le presentaron?
- ¿Cómo lo soluciono?
- ¿Qué avances tuvo la niña al ingresar a la escuela?
- ¿Cómo fue la relación con sus compañeros?
- ¿Cómo fue el trato que recibió la niña por parte del maestro y que apoyos le brindo?
- ¿En las demás escuelas que otras dificultades presento?
- ¿Cuál fue la relación que existió entre ustedes y el maestro?
- ¿Que tipos de cursos ha recibido Areli?
- ¿Cuál fue el trato que recibió?
- ¿Qué tipos de empleo ha desempeñado?
- ¿Cuál es el trato que le han dado?
- ¿Qué tiempo permanece en un empleo?
- ¿Ha tenido dificultades para conseguir trabajo?
- ¿Quién solicita el empleo?

## ENTREVISTA A LA HERMANA DE ARELI

¿Cuál es su nombre?

¿Cuántos años tiene?

¿En qué trabaja?

¿Qué estudios tiene?

¿Tiene hijos, cuantos y que edad?

¿Cuáles son las reglas que se han establecido dentro de la casa?

¿Cuántos viven en esta casa?

¿Qué rol desempeña cada uno?

¿Cómo se comunican con Areli?

¿Cuál es la relación que existe entre ustedes?

¿Por qué Areli decidió vivir con ustedes y no con tus padres?

## OBSERVACIÓN N.- 1

**MARTES, 22 –11 – 05**

Este día se visito la estética LE FRANGÉ para cerciorarnos sobre el desempeño de Areli.

Al llegar a la entrada de la estética Areli iba saliendo, utilizando las señas nos dio a entender que en un momento regresaba, entramos a la estética, saludamos a la señora, ella se encontraba colocando uñas acrílicas a una señora, le comentamos que si nos daba permiso de observar las actividades que desempeña Areli, ofreciéndonos asiento y con tono de broma dijo “sí quieren observen hasta medio día y ya me ayudan”.

Areli regreso y tuvimos una conversación por medio de señas, como estábamos viendo los catálogos de diferentes tipos de cortes, nos mostró uno de los cortes que ella ha hecho (degrafilado) y un tipo de peinado, incluso al ver en el catalogo un corte se emocionó y lo señalo dándonos a entender que a ella le habían hecho ese corte, hasta se desato el pelo para mostrárnoslo.

Areli se recargo en la pared para observar como se le colocaban las uñas a la señora, comenzó a acomodar las revistas, cuando termino se sentó a un lado de la puerta, la señora le hizo señas, indicándole que eran las doce y que tenía que recoger a su sobrino, ella entendió y salió.

Areli regreso después de unos minutos con el niño, pero el niño al saludar a su madre se da cuenta de que la libreta que llevaba no era de él, pidiéndole a Areli que fuera a la escuela a cambiarla, en este momento Areli toma la libreta y comienza a revisarla, él niño se molesta diciéndole que no la revise, como Areli no le entendió seguía revisando la libreta, por lo que el niño termino por arrebatársela, la madre del niño se percato de la situación hablándole a Areli,

estando ahí la madre le mostró la libreta que llevaba el niño para que viera que el nombre que tenía en la portada no correspondía al de su hijo, Areli comprendió y salió junto con el niño. Al pasar unos minutos llegó el niño pero sin Areli, nosotras nos preguntamos porque el niño había llegado solo, tiempo más tarde llegó Areli acompañada de una niña. Cuando Areli salió entro una señora para que le aplicaran el tratamiento para el cabello, la señora comenzó a lavarle el pelo, se lo seco y al llegar Areli se dirigió a ella y recibo indicaciones, Areli se traslado al baño para traer un cepillo eléctrico, conecto el cepillo a un aparato y se lo dio a la señora. La señora aplico el tratamiento en el pelo, Areli solo observaba detenidamente, cuando se requería apagar y prender el aparato (cepillo eléctrico) ella lo hacia, también conectó la plancha para alaciar el cabello. Ella seguía observando.

## **OBSERVACIÓN N.- 2**

### **OBSERVACION, 07- 12- 05**

La dueña de la estética nos pidió que lleváramos a hombres para que Areli practicara y a la vez ella observara la forma de cortar el cabello, con la finalidad de hacerle observaciones y darle sugerencias. De esta manera la dueña tendría la confianza de asignarle la responsabilidad de cortara el cabello a personas del sexo masculino.

Para cumplir con esta petición se llevó a la persona que se nos solicitaba, llegamos a la estética y esperamos unos minutos para que la señora nos atendiera ( la dueña de la estética), después de unos minutos salió la hermana de la dueña para preguntarnos que se nos ofrecía, nosotras contestamos que llevábamos al modelo para que Areli le cortara el cabello, ella le avisó a su hermana, luego le dijo a Areli que pasara al joven, Areli le hizo señas al joven para que pasara, pero al percatarse de que el joven llevaba gel en el cabello, lo primero que hizo fue lavarle el pelo para que pudiera cortar, al terminar se lo secó y lo pasó al área de corte.

La hermana de la señora le dijo al joven que le diga a Areli el tipo de corte que deseaba, el joven le dijo a Areli con señas como lo quería y que utilizara el n.- 2 de la máquina, Areli Entendió y comenzó con ponerle la capa, buscó las herramientas a utilizar y comenzó a cortar el cabello. Lo primero que utilizó fue la máquina y las tijeras para emparejar el cabello, cuando estaba en el área de las patillas y apunto de cortarle le pregunto al joven si quería las patillas largas o cortas, por lo que el joven le respondió a base de señas que le rebajara un poco, Areli así lo hizo. Cuando termino se dispuso a sacudirle el cuello con una brocha y talco, le retiró la capa y tomó un espejo para mostrarle al joven como le había quedado el corte, el joven al mirarse mostró cierta inquietud porque le habían cortado más de los normal, pero se levantó y menciono que estaba bien, Areli le retiró el espejo y la dueña le pregunto si le había gustado, él comento que sí le había gustado, solo que le había cortado mucho en la parte de atrás le dio las gracias a Areli y a la dueña y se retiró.

**OBSERVACIÓN N.- 3**  
**MARTES 13 – 12 - 05**

En esta ocasión se llevó a una señorita a la estética para que Areli practicara con ella y así la señora observaría como realiza el corte.

La señorita vio los catálogos y así eligió un corte y se lo hizo saber a la dueña, ella miró a Areli y le dio las instrucciones en base a señas la forma en la que la señorita deseaba el corte, Areli entendió a las instrucciones y le hizo señas a la señorita para que pasara, una ves estando sentada le puso la capa, busco las herramienta que utilizaría, luego humedeció el cabello, lo dividió en tres partes y se dispuso a despuntar el pelo, posteriormente lo cortó en capas. Al terminar de cortar utilizó la secadora para darle forma al cabello y se notara el corte que había realizado.

Posteriormente retiró la capa, le acomodó el cabello y miró a la señorita, después guardó las herramientas y recogió el cabellos cortado, finalmente la dueña revisó el corte.

## **SITUACIÓN ACTUAL DEL ESTUDIO DE CASO**

En una de las secciones del periódico local se informo la desaparición de Areli Bautista Carranza el día 28 de Enero del presente año, al enterarnos de este acontecimiento visitamos a la familia para corroborar la versión del periódico.

La hermana de Areli argumento que uno de sus amigos fue por ella a la estética, al despedirse ella entro a una panadería, al salir fue secuestrada por un hombre que la amenazaba con un arma blanca, la subió a una camioneta, la ato de brazos y pies, le cubrió la boca y se la llevó a la ciudad de México.

Al no tener información de Areli sus familiares se preocuparon y comenzaron a buscarla preguntando a sus amigos, familiares, vecinos y a la dueña de la estética. Incluso la dueña de la estética hizo algunas declaraciones, donde menciona al joven que fue por Areli a la estética y a otras personas que iban a visitarla.

Con las declaraciones de la dueña de la estética los familiares acudieron a la casa del presunto implicado, este joven no sabia donde se encontraba Areli, pero ayudo a encontrarla.

Areli estaba en una casa donde habitan personas con discapacidad auditiva que se dedican a vender objetos para su sobrevivencia, ella llevo a ese lugar porque encontró la oportunidad de escaparse del secuestrador y por unas personas que le dieron esa dirección. Al estar en esta casa las personas que la

habitaban la ayudaron a comunicarse por medio del Internet con sus amigos y ella trataba de dar su ubicación por medio del celular a sus familiares.

Por este acontecimiento Areli ya no trabaja en la estética Le Frange, porque su familia no le permite salir sola por temor a que regrese el secuestrador, cuando llega a salir siempre va acompañada por alguno de sus familiares.

Areli no siente miedo al salir, ella desea regresar a la estética y continuar con su vida normal.

En la última plática con la dueña de la estética comento que ya no podría aceptarla por miedo a que su familia sufra un incidente por lo acontecido, afirmando que Areli mostraba mucho interés en las actividades que se realizaban en la estética, era muy servicial y había adquirido habilidades y conocimientos que no tenía cuando ingreso a la estética.

Una solución que dan sus familiares es el acondicionamiento de un lugar que ayude a Areli a poner en práctica los conocimientos adquiridos en su instancia en la estética y así como también hará que se sienta mejor.

## ENTREVISTA

NOMBRE: Gladis Lara

ESCOLARIDAD: secundaria y estudios de belleza

1.- ¿Sabe usted en que consiste la integración laboral de personas con discapacidad?

Es aceptar en los negocios a las personas con discapacidad siempre y cuando tengan conocimientos sobre el trabajo que desean realizar.

2.- ¿Cuántos trabajadores tiene?

Cuatro trabajadoras y yo

3.- ¿Qué requisitos pide para emplear una persona?

Que sepan cortar el cabello a los hombres.

Que apliquen tintes

Que hagan manicure y pedicure

4.- ¿Cuál es el salario que reciben?

Todos tienen diferentes sueldos dependiendo del desempeño que realizan, este puede ser desde 200 hasta 1000 pesos semanales.

5.- ¿Qué cargos ocupan las que trabajan aquí?

Nadie tiene cargos todos trabajan por igual, todos empiezan con lo más sencillo y conforme van aprendiendo van subiendo

6.- ¿Cómo se comunica con Areli?

Por señas y por escrito

7.- ¿Cómo calificaría el aprendizaje de Areli?

La he puesto a practicar con los maniquíes, hacer peinados, ha lavado el cabello, planchado, pedicure y uñas de acrílica, todos mis empleados al estar practicando utilizan los mismos materiales que utilizo y los compro por mi cuenta.

8.- ¿Qué avances ha notado en ella?

Hasta el momento creo que ha aprendido lo que le he enseñado, pero necesito a dos personas para ver si Areli puede manejar la maquina y como corta el cabello para que cuando venga una persona ya con toda confianza le digo a ella que le corte el cabello y ya, yo le diría que grado de la maquina va utilizar.

9.- ¿Qué dificultades ha tenido Areli?

En lo que ella puede trata de hacerlo bien.

10.- ¿Cómo se desenvuelve en el trabajo?

Muy bien.

11.- ¿Es puntual y responsable?

Es muy puntual en su horario es de 9 a 2 de la tarde y de 4 a 7 incluso le he dado 200 pesos para su pasaje.

12.- ¿Qué interés demuestra al momento que le esta enseñando?

Muestra mucho interés, pone mucha atención y sigue las instrucciones.

13.- ¿Cómo ve la relación entre sus trabajadoras con Areli?

Nos llevamos bien.

14.- ¿Qué piensa de Areli?

Pienso que si le gusta, que es capaz de hacer las cosas, si va a aprender y la veo contenta, pero no se si su hermana la va a dejar trabajar, por mi no hay

ningún problema puede quedarse y ha tenido buena aceptación de la gente que viene y me han hecho comentarios como “¡que bueno que la haya aceptado!”.

15.- ¿Había empleado a una persona con discapacidad?

Nunca había tratado con personas con discapacidad

## **ENTREVISTA**

### **Hermana De Areli:**

¿Cómo ha sido la actitud de Areli durante el tiempo que lleva trabajando?

Se ve feliz, esta aprendiendo nuevas cosas y se arregla mejor.

### **Areli**

Los datos que se mencionan a continuación fueron interpretados por la hermana.

1. ¿Cómo te sientes al estar trabajando en la estética?

Estoy emocionada de trabajar en la estética porque la dueña me trata bien, he aprendido más cosas y la señora me pone a practicar con el maniquí. La señora me pintó, corto el cabello y arreglo las uñas para que observara como debo hacerlo.

2. ¿Qué piensan tus padres sobre el trabajo que desempeñas?

Ellos están contentos de que trabaje en la estética, siempre me han apoyado en mis decisiones y quieren lo mejor para mi.

3. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

Es de 9 a 2 de la tarde y de 4 a 7, pero en ocasiones salgo hasta las ocho y eso a mis padres no les parece porque ya no hay transporte y tengo que caminar hasta mi casa.

4. 3.- ¿Cuál es el salario que recibes?

La señora me paga 200.00 semanales, porque estoy de aprendiz.

5. 4.- ¿Qué actividades realizas en este trabajo?

Yo barro cuando la señora termina de cortar el cabello, limpio los materiales que ella utiliza, preparo a las personas que desean el servicio como lavarles el cabello, secarlo, les coloco la capa y cuando termina la señora de cortar yo utilizo la secadora para secarle el cabello. Algunas veces voy por los hijos de la señora a la escuela que esta a la vuelta.

6. ¿Qué realizas cuando no hay clientes?

La señora me pone a practicar con el maniquí, alaciando el cabello, haciendo peinados y cortes de cabello.

7. ¿Cómo te comunicas con la dueña y las trabajadoras?

Por señas y por escrito, utilizando mi celular.

## **OBSERVACIÓN DEL AUTOEMPLEO**

Areli cortaba el cabello a una joven, se mostraba concentrada en la actividad que realizaba, observando siempre a la joven. Al término Areli a base de señas le comunico a la joven que había terminado, tomo un espejo colocándolo en la parte trasera de la cabeza para que la joven observara como había quedado, la joven a base de señas y con una sonrisa le dijo que ya estaba bien, le pago y se retiro.

El terminar con esta actividad se realizaron las siguientes preguntas, con la ayuda de la hermana obtuvimos la siguiente información:

### **ENTREVISTA**

#### **ARELI**

1. ¿Por qué abandonó el empleo en la estética?

Porque al salir de mi trabajo una persona me secuestro llevándome a la ciudad de México por varios días.

2. ¿Cuál fue la reacción de tus padres a raíz de esta situación?

Después del incidente que sufrí mis papás no quisieron que regresara a la estética, por miedo a que me sucediera lo mismo, yo les digo que eso no me preocupa porque quiero seguir trabajando.

3. ¿Qué hicieron para remediar esta situación?

Mis padres me comentaron que para que yo siguiera trabajando me ayudarían a acondicionar una estética en su casa, acepte la propuesta y se solicito un proyecto de una estética en el DIF de Huejutla, mientras yo trabajaba con el material que tenia.

4. ¿Cómo te sientes al tener tu propio negocio?

Estoy contenta, me gusta mucho el trabajo que estoy realizando, porque he estudiado para esto y la estética es mía.

Me gusta administrar mi propio dinero y comprar lo necesario para la estética y cubrir mis necesidades.

Cada cliente que llega lo atiendo personalmente para que se lleve una buena impresión y regrese, aunque no viene mucha gente que requiere de mis servicios, ya que esta localidad es pequeña.

## **GUÍA DE ENTREVISTA PARA LOS DUEÑOS DE LOS NEGOCIOS**

1. ¿Sabe usted en que consiste la integración laboral de personas con discapacidad?
2. ¿Cuenta con personal que presente alguna discapacidad?
3. ¿Cómo contrataron a la persona?
4. ¿Qué requisitos solicitaron?
5. ¿Qué cargo desempeñan?
6. ¿Qué derechos y obligaciones tiene como trabajador?
7. ¿Cuál es su salario?
8. ¿Los trabajadores cuentan con prestaciones?
9. ¿Con que tipo de seguridad cuentan?
10. ¿Cuál es el trato que reciben de sus compañeros de trabajo y clientes?
11. ¿Cuál es el horario de trabajo?
12. ¿Qué cargo desempeñan lo trabajadores?
13. ¿Estarían dispuestos a asistir a una plática sobre el trato a las personas con discapacidad y los beneficios que tiene contratar a uno de ellos?

## TIENDA ISSSTE

La tienda del ISSSTE si cuenta con personal con discapacidad, un varón que presenta síndrome Down y una jovencita que tiene discapacidad auditiva.

El gerente de la tienda considera la integración laboral como una oportunidad que tiene todo ser humano para trabajar sin importar la discapacidad que presenten.

Estas personas no fueron contratadas directamente por los dueños de la tienda, la joven llegó sola y el joven fue instalado por medio del CAM, ya que el CAM y el ISSSTE han hecho un convenio para que le permitan a las personas con discapacidad desenvolverse en el contexto social.

El cargo que ocupan las personas con discapacidad es el de empacadores y no perciben un sueldo, solo ganan lo que los clientes les dan de propina por embolsar su mercancía, por ese motivo estos trabajadores no cuentan con prestaciones y el trato que reciben de sus compañeros de trabajo, del gerente y de los clientes es el mismo para todos.

Los puestos que desempeñan los trabajadores son los siguientes:

- Gerente y Subgerente
- Contador y Jefe de recibo
- Supervisor de cajero, receptores de productos de venta y limpieza

El gerente comentó que sí estarían dispuestos a aceptar a personas con discapacidad pero solo en limpieza y empacadores porque en los demás puestos requieren de actividades más pesadas.

Los requisitos que se les pediría a las personas con discapacidad:

- Acta de nacimiento

- Dos fotografías tamaño infantil
- Una constancia de los padres
- El horario es de 8:00 am 2:30 pm y 2:30 a 9:00 pm

## **NOVEDADES MEFEL**

La dueña de este negocio comentó que por el momento no cuenta con personal que presenta discapacidad, pero si aceptaría a una persona si lo solicita, ella le daría empleo en su casa realizando las siguientes actividades limpieza, barrer, hacer los mandados, lavar trastes, ropa, todo lo relacionado con el hogar. Pero si la persona sabe hacer cuentas podría trabajar en la tienda los requisitos son:

- Tener secundaria
- Disponibilidad
- Amabilidad

El salario que les daría sería 40.00 diarios por tres o cuatro horas y el horario sería de 9:00 am a 7:00 pm, ella está en toda la disposición de asistir a una plática acerca de cómo tratar a las personas con discapacidad siempre.

La dueña de la tienda no tiene noción sobre la integración laboral de personas con discapacidad.

## TIENDA Jr

Al llegar a este negocio nos percatamos que había un letrero solicitando personal entramos pero no encontramos al gerente o dueño del negocio y las preguntas fueron respondidas por la encargada de la tienda.

La encargada desconoce en que consiste la integración laboral de personas con discapacidad.

La tienda Jr no cuenta con personal que presente alguna discapacidad y no existe la posibilidad de contratar a personas con capacidades diferentes porque los requisitos que se les piden a los trabajadores al solicitar empleo son:

- No padecer enfermedades
- Disponibilidad en el trabajo
- Disponibilidad en horario
- Mayores de 18 años
- Tener experiencia

No los aceptan porque no quieren correr el riesgo de que les suceda un accidente a la persona, porque en ocasiones se requiere cargar objetos pesados y el dueño no aceptaría a personas con discapacidad. La persona que nos atendió es la encargada de contratar al personal y se veía convencida al no aceptar a las personas con discapacidad.

## **TIENDA “LAS NOVEDADES”**

En esta tienda de ropa nos atendió la encargada, saludamos y nos presentamos, le preguntamos a la encargada si era tan amable de contestar algunas preguntas sobre personas con discapacidad, comentamos que en la institución abordamos el tema de la integración de personas con discapacidad y cómo integrarlas al campo laboral.

La encargada no tiene referencias sobre la integración laboral. No cuenta con personal que presenta discapacidad, pero si una persona llega a pedir trabajo estaría dispuesta a darle y su trabajo consistiría en:

- Atender al cliente
- Acomodar la mercancía
- Realizar algunos mandados
- Trapear, barrer

Los requisitos que tendría que cumplir son:

- Estudios de secundaria
- De 15 a 20 años
- Disponibilidad
- Amabilidad hacía el cliente
- Responsabilidad
- Puntualidad

El salario sería de 50.00 diarios y el horario es de 8:00 am a 6:00 pm o 8:00 am a 7:00 pm y tratarían a la persona con discapacidad igual que todos los trabajadores.

La encargada comentó que no podía asistir a las pláticas porque no tenía tiempo.

## **CARLOTITA**

En este negocio encontramos a la dueña quien nos atendió amablemente, ella comentó que nunca a empleado a una persona con discapacidad, pero si esta dispuesta a aceptar si llegara una persona a solicitar empleo, el trabajo que desempeñaría seria de acuerdo a la discapacidad de la persona y de lo que sabe realizar.

La dueña entiende la integración laboral como una forma de ayudar a las personas con discapacidad a desempeñarse en lo que más le guste.

Los requisitos que ella solicitaría al contratar a una persona con discapacidad sería datos completos de la persona, domicilio, con quién vive, que es lo que sabe hacer y en donde a trabajado antes.

Así con los datos que la persona proporcione ella dirá las obligaciones que tiene: como atender al cliente, limpiar o trapear, hacer los mandados ir al banco y los derechos serían los mismos para todos los trabajadores.

El salario que reciben las personas que trabajan en la tienda es de 600.00 semanales y los trabajadores cuentan con prestaciones cuando uno lo requiera, por ejemplo a veces los trabajadores piden dinero por adelantado o deciden trabajar horas extras (domingos) lo hacen y se les paga un poco más.

No cuentan con ningún tipo de seguridad, el trato que se les daría sería el mismo para todos y el horario de trabajo es de 9:00 am a 8:00 pm

La dueña argumentó que no estaría dispuesta a asistir a una plática sobre el trato que se le debe de dar a las personas con discapacidad y los beneficios que tiene al contratarlos porque no cuenta con el tiempo suficiente.

### **EXCLUSIVAS DE MODA YATZARETH**

Al llegar a la tienda preguntamos por la dueña o dueño del negocio, pero no lo encontramos, las preguntas se las hicimos a la encargada. Ella comenta que en la tienda trabajan personas “normales” y que hasta el momento no han contratado a personas con discapacidad porque no se han presentado las personas a solicitar empleo, pero en dado caso que una persona se presente estarían en toda la disposición de aceptarla, dándoles los mismos derechos y obligaciones que una persona normal.

La dueña de este negocio no había escuchado comentarios acerca de la integración laboral de las personas con discapacidad.

Los requisitos que este negocio pide a las personas para contratarlos es una solicitud elaborada, una vez contratados el salario que reciben es de 500.00 semanales, cubriendo un horario de 9:00 am a 9:00 pm dándoles una hora de comida.

Los trabajadores no cuentan con ningún tipo de prestaciones, ni seguro médico, si contratan a una persona con discapacidad el trato que se les daría sería el mismo que de una persona normal y no tendrían preferencias.

El cargo que desempeñarían es el atender a los clientes con amabilidad, trapear y acomodar la ropa.

Al preguntar si estarían dispuestos a asistir a una plática sobre el trato a personas con discapacidad dijeron que no ya que no tienen tiempo porque todo el día trabajan.

Tiendas en donde no se encontraron a los dueños y las encargadas no pudieron proporcionarnos la información

- **Barmont**
- **Modas y novedades “Ely”**
- **La Bekita**
- **Tepito**